



# ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 6 (227)

ИЮНЬ 2019

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

*Александр Чакински*

**Перевод внутри компании, но в иной регион. Споры**

*Сергей Слесарев*

**Споры компаний по ДМС**

*Светлана Щербатова*

**Неумышленная порча дорогого имущества  
компании: споры**

*Сергей Слесарев*

**Техника безопасности — а что это такое?**

*Александр Чакински*

**Психические заболевания и трудовые вопросы при  
диагностике и увольнении**

*Татьяна Торошко*

**Обзор судебной практики по трудовым спорам  
с использованием в качестве доказательств  
данных из социальных сетей**

*Ольга Байдина*

**Сокращаем без последствий. Трудовые споры по  
увольнению работников при сокращении  
численности или штата**

*Светлана Щербатова*

**Как может измениться практика HR и юристов  
в связи с изменениями в трудовом  
законодательстве РФ в 2019 году**

«Самозанятые» возможно внесут большую смуту в трудовые отношения. Почему — вы уже, наверное, догадались и без нас: бизнес активно стал принимать на работу новых сотрудников, где можно и где нельзя, как самозанятых (понятное дело, что ради экономии на налогах).

В следующем номере  мы постараемся проанализировать первую практику судов и опубликовать мнения HRD о том, насколько просто или сложно будет управлять самозанятыми без ТК РФ.

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.

## Перевод



Александр Чакински

**Перевод внутри компании, но в иной регион.  
Споры .....5**

## ДМС



Сергей Слесарев

**Споры компаний по ДМС .....13**

## Порча имущества

Светлана Щербатова

**Неумышленная порча дорогого имущества  
компании: споры .....23**

## Техника безопасности



Сергей Слесарев

**Техника безопасности — а что это такое? .....35**

## Психические заболевания



Александр Чакински

**Психические заболевания и трудовые вопросы  
при диагностике и увольнении .....49**

## ИП

Светлана Щербатова  
**Верховный суд РФ разъяснил в каких случаях  
 следует переквалифицировать договоры с  
 индивидуальными предпринимателями в  
 трудовые** .....57

## Соцсети

Татьяна Горошко  
**Обзор судебной практики по трудовым спорам с  
 использованием в качестве доказательств данных  
 из социальных сетей** .....69

## Харрасмент



Александр Чакински  
**Избиение сотрудника директором фирмы.  
 Анализ доказательств и примеров судов по  
 похожим нарушениям, включая харрасмент  
 (издевательства моральные)** .....83

## Увольнения



Ольга Байдина  
**Сокращаем без последствий. Трудовые споры  
 по увольнению работников при сокращении  
 численности или штата** .....93

## Новации ТК

Светлана Щербатова  
**Как может измениться практика HR и юристов в  
 связи с изменениями в трудовом законодательстве  
 РФ в 2019 году** .....101

**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. Сабиров,  
Д. Селиванова, С. Слесарев, С. Смирнов,  
И. Сорокин, Е. Сорокина, С. Станев, А. Суслов,  
К. Сунцов, Е. Сухорукова, Н. Твердохлеб,  
И. Ткаченко, А. Толстых, М. Толстых,  
И. Трубникова, Ж. Тхайцухова, К. Федяев,  
М. Хасанов, П. Хлебников, Д. Ходыкин,  
А. Чакински, В. Шавин, Д. Широков, Е. Широков,  
С. Щербатова, М. Яхимович

**Эксперты журнала**

**от юридических компаний:**

**Н. Рясина**, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания «ИНМАР»,

**О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

**О. Баженов**, «Корельский, Ищук, Астафьев и  
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

**И. Меньшикова**, «ООО «1-й Консалт Центр»,

**С. Одинцов**, «Диалог права»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** Е. Масурская

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Экспедиция:** А. Митряков

**Подписные индексы**

**по объединенному каталогу:**

**Роспечать:** 47489 и 80995.

**Урал-Пресс:** 47489.

**Вся пресса:** 40610.

**МАП:** 99724 и 99586.

**Регистрационное свидетельство:**

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

Предыдущие номера журнала «Трудовое право»,  
а также «Управление персоналом» и др. вы можете  
посмотреть на сайте [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2019.

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

**Адрес редакции:**

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru).

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

Подписано в печать 15.05.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

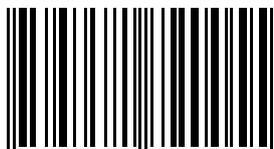
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-48.

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 >



**Александр Чакински**

# Перевод внутри компании, но в иной регион. Споры

**Выбор места службы — дело сугубо добровольное.**

**Куда нас пошлют, туда мы и захотим!**

**Шутка российских военных.**

Военным место своей «работы», как известно, выбирать не приходится. На «гражданке» с этим значительно легче. С одной стороны, крупные компании, чьи подразделения представлены в разных регионах, стремятся оптимизировать свою структуру, таким образом, чтобы получать максимальную прибыль. С другой стороны, их сотрудники не всегда горят желанием переезжать на новое место работы. Отсюда между работниками и работодателями возникает много споров, которые довольно часто заканчиваются в коридорах суда.

При рассмотрении и разрешении данного вида дел, в качестве ключевого вопроса, суды выясняют, является ли «добровольно-принудительная» смена места работы сотрудником переводом или перемещением. Вначале разберемся, что такое, с точки зрения трудового права, «место работы», «перевод» и «перемещение».

## ПЕРЕВОД И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ НА НОВОЕ МЕСТО РАБОТЫ — «ДВЕ БОЛЬШИЕ РАЗНИЦЫ»

Место работы работника является одним из обязательных условий трудового договора (статья 57 Трудового кодекса РФ). При этом определение данного понятия в ТК РФ не дается, что, конечно же, является определенным законодательным пробелом. В судебной практике по этому поводу отмечается следующее. *В Трудовом кодексе РФ не раскрывается содержание понятия «место работы». В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, исходя из части второй ст. 57 ТК РФ, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению (Обзор практики рассмотре-*

ния судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017)).

Данное утверждение возможно перевести с юридического языка на общечеловеческий следующим образом. В качестве места работы в трудовом договоре достаточно указать адрес, по которому работник будет исполнять свои трудовые функции. Можно, конечно же, указать место работы и более подробно, указав, например, структурное подразделение. Но, тогда, в случае если адрес трудовой деятельности останется тот же,

**В СЛУЧАЕ ЕСЛИ АДРЕС ТРУДОВОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСТАНЕТСЯ ТОТ ЖЕ,  
А СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ  
ПОМЕНЯЕТСЯ, ТО ЭТО УЖЕ БУДЕТ  
ИЗМЕНЕНИЕМ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА**

а структурное подразделение поменяется, то это уже будет изменением условий трудового договора. А оно, за редким случаем, возможно только по соглашению сторон (ст. 72 ТК).

«Физическое» изменение места работы работника возможно переводом, либо перемещением. Ключевое отличие между этими двумя понятиями заключается в том, что на перемещение не требуется согласия работника. На перевод же требуется письменное согласие. Если работник его не дает, то работодателя остается два «законных» варианта действий. Либо отступить и пусть себе работает по старому адресу. Либо же начинать громоздкую процедуру увольнения, в связи с изменением организационных или тех-

нологических условий труда, которые еще и доказать надо. С письменным предупреждением работника не менее, чем за два месяца, и предложением ему вакантных мест у работодателя в данном населенном пункте, отвечающих его опыту и квалификации. В противном случае, суд восстановит сотрудника на работе (см., напр., Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.08.2017 по делу №33-14625/2017).

Оценивая, «переведен» работник на новое место или «перемещен», суды проверяют, находится ли новое структурное подразделение (отдел, цех, участок и т.д.) работника в пределах административно-территориальных границ того же населенного пункта, что и старое, или нет (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса»).

И довольно часто эта проверка приводит к совсем неожиданным результатам.

Судебная коллегия установила следующее.

К. обратилась в суд с иском к Федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет».

Истец полагал распоряжение о переводе незаконным, нарушающим ее трудовые права и интересы, поскольку ее перевод из Санкт-Петербурга,

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**



**Сергей Слесарев**

частнопрактикующий юрист, эксперт центра  
«Общественная Дума»

# Споры компаний по ДМС

**В последнее время добровольное медицинское страхование становится привычным явлением особенно в экономически развитых городах и субъектах РФ. Все больше граждан и, прежде всего, организаций заключают договоры ДМС в отношении своих сотрудников.**

**Неудивительно, что на рост «популярности» ДМС отреагировала и судебная практика — все больше судебных споров связано с исполнением договоров ДМС как между страховщиком и страхователем, так и между медицинскими организациями и страхователями-работодателями. Рассмотрим некоторые судебные споры.**

## ДМС КАК ЧАСТЬ «СОЦПАКЕТА»

Услуги по добровольному медицинскому страхованию (ДМС) оказываются на основании договора страхования, добровольно заключенного между страховщиком (страховой организацией) и страхователем (гражданином или юридическим лицом). По договору ДМС, как правило, страховщик обязуется организовать и (или) оплатить медицинскую помощь застрахованным лицам при наступлении оговоренного страхового случая, а страхователь — уплатить за это страховую премию (ст. ст. 927, 929, 934 ГК РФ). Застрахованным работникам страховщик, как правило, выдает именные страховые полисы.

Наиболее часто, как упоминалось выше, договор ДМС заключается организациями в отношении своих работников в рамках т. н. «соцпакета» — гарантий поддержки работников.

При этом, как показывает анализ судебной практики, при исполнении договора наиболее часто возникают споры по поводу:

- 1) уплаты страховой премии, в т. ч. вследствие корректировки списка застрахованных лиц;
- 2) оказания медицинских услуг, в т. ч. в пределах «непокрытых» страховкой.

## СТРАХОВАЯ ПРЕМИЯ КАК ЯБЛОКО РАЗДОРА

Наибольшая доля споров по ДМС связана с уплатой страховой премии. Страховая премия — плата за услуги страхования (п. 1 ст. 954 ГК РФ) и может вноситься единовременно или в форме периодических платежей (страховых взносов).

**Споры этой категории можно разделить на два подвида:**

**А) корректировка размера страховой премии из-за изменения перечня застрахованных лиц;**

Страховая премия обычно рассчитывается в зависимости от характера страхового риска и количества застрахованных лиц по тарифам страхования, установленным страховщиком (п. 2 ст. 954 ГК РФ).

Списки застрахованных лиц могут по соглашению сторон изменяться, например, направлением соответствующего уведомления со стороны страхователя, но, как правило, заключается соответствующее дополнительное соглашение в той же форме, что и основной договор (п. 1 ст. 452 ГК РФ).

При этом уменьшение количества застрахованных лиц влечет за собой перерасчет размера страховой премии, и возврат излишне уплаченной.

Так, общество обратилось с иском к страховой организации о взыскании задолженности и процентов за пользование чужими денежными средствами. В обосновании иска оно пояснило, что между сторонами был заключен договор ДМС и согласован список застрахованных работников. В 2014 году 5 работников уволили, о чем письменно истец уведомил ответчика; ответчик направил в ответ дополнительное соглашение о корректировке перечня застрахованных лиц, истец подписал его и направил страховой организации, но не получил подписанную копию соглашения обратно. После чего истец дважды обращался с претензией к ответчику с требованием вернуть часть излишне уплаченной страховой премии за уволившихся работников, но претензии остались без ответа.

Страховая организация возражала против удовлетворения требований, поскольку в соответствии с договором при изменении списка застрахованных лиц премия возвращается за минусом расходов на ведение дел (РВД) и стоимости оказанных медуслуг. РВД устанавливаются обязательными для сторон правилами ДМС № 08.4, размещенными на сайте ответчика.

Суд отклонил ссылку на указанные правила, поскольку, согласно договору к нему, согласовано три приложения — правила страхования, программа ДМС, список застрахованных лиц; применение ДМС № 08.4 сторонами не со-

гласовано, доказательств вручения правил истцу не предоставлено. Имеющийся у истца экземпляр договора с приложениями пронумерован, сшит и на шивке скреплен подписями руководителей и печатями ответчика и истца, среди документов договора правила ДМС N 08.4 и приложение к приказу об утверждении структуры тарифной ставки отсутствуют.

Таким образом, в силу положений статьи 943 ГК РФ правила ДМС N 08.4 для истца не являются обязательными. В связи с этим суд применил положения о добровольном отказе заказчика от услуг п. 1 ст. 782 ГК РФ, в соответствии с которым исполнителю возмещаются фактически понесенные расходы; при этом размер таких расходов подлежит доказыванию в отношении каждого застрахованного лица и не могут удерживаться в процентном соотношении к страховой премии по внутреннему приказу исполнителя. Законодательством, в том числе п. 3 ст. 958 ГК РФ, ст. 12, ст. 13, ст. 14 Закона о защите прав потребителей, не предусмотрена возможность взимания страховыми организациями затрат на ведение дела. Основываясь на такой позиции, суд удовлетворил иски требования (Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.03.2016 N 13АП-30609/2015 по делу N А56-15020/2015).

Как видим, ошибкой страховой организации стало невнимательное отношение к ознакомлению с правилами ДМС страхователя; размещения правил только на сайте в общем доступе может быть недостаточно, поэтому желательно предоставлять и доказательства приложения всех правил к договору.

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Светлана Щербатова

# Неумышленная порча дорогостоящего имущества компании: споры

Современные компании для повышения эффективности своей деятельности приобретают дорогостоящее оборудование, транспортные средства и иное дорогостоящее имущество. Работодателю важно понимать, какие меры защиты его интересов предусмотрены действующим законодательством в случае повреждения этого имущества работниками.

Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора содержатся в главе 37 ТК РФ.

По общему правилу, закреплённому в ст. 241 ТК РФ, работник несёт перед работодателем ответственность в пределах своего среднемесячного заработка.

Перечень случаев полной материальной ответственности установлен ст. 243 ТК РФ.

При рассмотрении споров о материальной ответственности работников учитываются разъяснения Пленума Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю», а также «Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника», утверждённый президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018г.

Как указал Верховный Суд РФ в «Обзоре практики...» основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность.

Необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб Верховный Суд РФ указал: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, про-

тивоправность поведения работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба. Бремя доказывания совокупности указанных обстоятельств возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

**САМЫМИ СЛОЖНЫМИ ДЛЯ ДОКАЗЫВАНИЯ  
ЯВЛЯЮТСЯ УСЛОВИЯ О ВИНЕ РАБОТНИКА И  
УСТАНОВЛЕНИИ ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННОЙ  
СВЯЗИ МЕЖДУ ЕГО ДЕЙСТВИЯМИ И  
НАСТУПИВШИМИ ПОСЛЕДСТВИЯМИ**

Исходя из изученных судебных споров можно сделать выводы, что самыми сложными для доказывания из четырёх выше приведённых условий, являются условия о вине работника и установлении причинно-следственной связи между его действиями и наступившими последствиями.

Какие сложности могут возникнуть у работодателя на практике предлагаем рассмотреть на примере следующих судебных споров.

Первый спор касается проблемы определения формы вины работника.

Пермский краевой суд рассмотрел дело по иску ООО «Работодатель» к работнику гр.Т о взыскании ущерба, причиненного в результате повреждения газопровода и автомобиля истца (см. апелляционное определение от 6 ноября 2013 г. по делу N 33-10441/2013).

Как следует из материалов дела работник истца — гр. Т., управляя грузовым автомобилем при погрузке асфальтобетона, нарушил требования Инструкции по охране труда для водителей грузового автомобиля (далее — Инструкция). В результате повредил газопровод на АБЗ Чернушка и гидроцилиндр автомобиля. Истец требовал возмещения материального ущерба в полном объеме на основании п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, поскольку в действиях ответчика, проигнорировавшего требования Инструкции, имелся косвенный умысел на причинение вреда. Размер ущерба истец определил совокупностью стоимости ремонта газопровода и автозапчастей.

Исковые требования были удовлетворены только в размере среднемесячного заработка работника.

Суд пришел к выводу, что ответчик при управлении автомобилем допустил нарушение Инструкции, повлекшее повреждение имущества работодателя, однако возлагать на работника полную материальную ответственность суд счёл необоснованным, поскольку вред был причинен по неосторожности, что свидетельствует об отсутствии умысла в действиях.

Разрешая вопрос о вине ответчика суд указал, что умысел работника в причинении вреда может быть прямым — когда работник сознательно причиняет ущерб работодателю и желает причинения ущерба и косвен-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ИЮНЬ 2019

## **СНОС ДОМОВ В ГОРОДЕ-КУРОРТЕ СОЧИ**

**Ольга Наумова**

**...в Сочи — главное в вопросе строительства — это скорость...**

**...отстроенный подобный «дом — гриб» просто «сполз» в овраг — как наглядный пример качества такого строительства...**

**...он будет стоять и считаться «законным», пока власть имеет в нем интерес, а как только он пропадет — снесут сразу же как самовольный объект...**

**...«все узаконивают, а я — что — все равно он никому не мешает»...**

**... Отсутствие разрешения на строительство само по себе не может служить основанием для отказа в иске о признании права собственности на самовольную постройку...**



**Сергей Слесарев**

частнопрактикующий юрист, эксперт центра  
«Общественная Дума»

# Техника безопасности — а что это такое?

Сельское хозяйство обычно ассоциируется с золотыми полями и сытыми коровами на зеленых лугах. При этом редко кто задумывается о том насколько агросектор может быть опасен для работы: тяжелый физический труд, «опасная» техника и тп. — нередко приводят к профессиональным заболеваниям и несчастным случаям на производстве. И, зачастую, причиной является халатность работодателя.

Анализ судебных споров показывает, что наиболее часто причиной обращения в суд на предприятиях агросектора становится получение травмы, по примерным оценкам автора, до 60 % споров связаны именно с этим. При этом в большинстве случаев искивые требования суды удовлетворяют, поскольку находят нарушения со стороны работодателей.

Обычно в «вину» работодателям ставят отсутствие надлежащей организации охраны труда, в частности из-за:

- 1) нарушения техники безопасности и отсутствие контроля за работниками в этой сфере;
- 2) бесконтрольного использования техники работниками;
- 3) не обеспечения работников спецодеждой;
- 4) вредных условий труда;

Причем наибольшая доля споров связано именно с нарушением техники безопасности и порядка проведения работ. Для примера обратимся к нескольким типичным спорам.

Так, К. обратился с иском к совхозу; пояснил, что работает слесарем-ремонтником и в результате несчастного случая на производстве ему причинен тяжкий вред здоровью, который повлек моральные страдания, просил взыскать компенсацию морального вреда в 1,5 млн. руб.

При рассмотрении дела было установлено, что К. в составе ремонтной бригады поручили провести замену участка металлического трубопровода, во время проведения работ при очистке трубы от земли произошло обрушение стен траншеи, и К. завалило. После откапывания он был доставлен в больницу, где диагностировали травмы. Работодателем данное происшествие квалифицировано как несчастный случай на производстве. Согласно акту о несчастном случае причиной послужило неудовлетворительная организация производства работ, сопутствующая — нахождение пострадавшего на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Неудовлетворительная организация производства работ выразилась в отсутствии:

— в организационно-технологической документации на производство работ порядка производства работ, необходимых мероприятий по безопасности при ведении земляных работ;

— контроля должностным лицом, выдавшим наряд-допуск за выполнением предусмотренных в нем мероприятий по обеспечению безопасности производства работ;

**ДОКАЗАТЕЛЬСТВ О ТОМ, ЧТО ИСТЕЦ  
ДЕЙСТВОВАЛ САМОВОЛЬНО БЕЗ  
РАЗРЕШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ  
ПРЕДОСТАВЛЕНО**

А также в необеспечении надлежащей организации безопасных условий работы в части недостаточного контроля за производственной дисциплиной и соблюдением работниками требований безопасности при производстве работ.

Лицами, допустившими нарушение требований охраны труда, признаны главный инженер и начальник производственно-бытового участка, которые не обеспечили закрепление стен траншеи щитами, не проверили состояние откосов, и при этом направили К. для выполнения работ в траншеи. Приговором мирового судьи начальник участка признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 143 УК РФ.

В таких обстоятельствах суд пришел к выводу о нарушении работодателем трудовых прав работника: именно на ответчика возложена обязан-

ность обеспечить безопасные условия и охрану труда. Доказательств о том, что истец действовал самовольно без разрешения работодателя не предоставлено. Довод об этом опровергается и приговором мирового судьи. Также отклонил суд и ссылки ответчика на опьянение К., т.к. состояние алкогольного опьянения не находилось в прямой причинно-следственной связи с наступившими последствиями в виде причинения тяжкого вреда здоровью. Доказательств обратного в материалах дела не представлено.

**СОСТОЯНИЕ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ  
НЕ НАХОДИЛОСЬ В ПРЯМОЙ ПРИЧИННО-  
СЛЕДСТВЕННОЙ СВЯЗИ С НАСТУПИВШИМИ  
ПОСЛЕДСТВИЯМИ В ВИДЕ ПРИЧИНЕНИЯ  
ТЯЖКОГО ВРЕДА ЗДОРОВЬЮ**

При определении размера компенсации суд учел, что:

- истцу причинен тяжкий вред здоровью и в результате он не может вести прежний образ жизни;
- лечение было длительным: истец находился на стационарном и амбу-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**



**Александр Чакински**

# Психические заболевания и трудовые вопросы при диагностике и увольнении

Как известно «голова — предмет темный, исследованию не подлежит». И современная жизнь — стрессы, переживания, нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне, действует на этот «предмет» не лучшим образом. Человеческая психика не выдерживает, и в ней возникают разнообразные психические отклонения, перерастающие в разнообразные психические заболевания. Как же работодателю, у сотрудника которого выявлены явные признаки «психической недостаточности», выйти из этой ситуации с наименьшими потерями?

## КАК ВЫЯВИТЬ ПСИХИЧЕСКОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ У РАБОТНИКА

Психические заболевания выявляются в ходе специализированного психиатрического освидетельствования. Оно может быть как обязательным, так и добровольным.

Обязательное психиатрическое освидетельствование (далее — ОПО) не реже чем раз в пять лет установлено трудовым законодательством для работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности. Правила, регулирующие порядок прохождения ОПО, установлены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 №695.

Как правило, работодатели заключают договор с медицинскими организациями на прохождение в них работниками ОПО. При заключении договоров хозяйствующим субъектам следует обратить внимание на следующее.

Во-первых, — врач, проводящий психиатрическое освидетельствование, обязан представиться обследуемому и его законному представителю как психиатр (ст. 23 Закона РФ от 02.07.1992 №3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

Во-вторых, все врачи из медицинской комиссии, проводящие ОПО, должны иметь аккредитацию специалиста. В противном случае, впоследствии заключение медицинской комиссии может быть оспорено.

Следует отметить, что наличие профессионального медицинского образования и аккредитации специалиста являются исчерпывающими условиями, подтверждающими компетенцию и квалификацию членов медицинской комиссии, обследующей психическое состояние работника. От них, не требуется, например, наличие ученых степеней. Так по одному из дел, отклоняя исковые требования о восстановлении на работе, на основании того, что члены медицинской комиссии, проводящей ОПО, не являются кандидатами и докторами наук, суд указал следующее.

Несогласие истца с заключением врачебной комиссии со ссылкой на проведение освидетельствования врачами, не имеющими ученые степени кандидатов наук и докторов наук, не опровергает выводы комиссии о наличии у истца <данные изъяты>, препятствующего работе в прежней должности. Указанных требований к врачам комиссии, проводящей психиатрическое освидетельствование работников, законом (в частности, Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 года №695) не предусмотрено (Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 11.07.2016 по делу №33-10726/2016).

Психиатрическое обследование может быть без согласия работника проведено в «экстренных ситуациях», перечень которых определен в упоминаемом выше Законе о психиатрической помощи, когда он, как сейчас модно говорить ведет себя «неадекватно». При этом его действия:

- создают непосредственную опасность для него или для окружающих;
- показывают его беспомощность, то есть неспособность самостоятельно удовлетворять основные жизненные потребности;
- наносят существенный вред его здоровью вследствие ухудшения психического состояния.

В случае, если ОПО выявлено психиатрическое заболевание, работник приказом работодателя от работы отстраняется.

А теперь, внимание, учу плохому! Существует юридическая лазейка, предназначенная для того, чтобы работники проходили ОПО чаще, чем раз в пять лет. Она основана на положениях ст. 212 ТК, в соответствии с которыми ОПО

может проводиться также по просьбам самого работника, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Технически это возможно организовать следующим образом. Как правило, работники профессий, связанных с повышенной опасностью, раз в году проходят обязательный медосмотр. При прохождении этого медосмотра врач-психиатр дает больному рекомендацию нахождение ОПО и бланк, содержащий обращение работника к работодателю о прохождении ОПО с сохранением за ним рабочего места и среднего заработка. Работник направляет это обращение работодателю и затем проходит ОПО до истечения обязательного пятилетнего срока.

Если работник ведет себя «адекватно» и его работа не связана с источниками повышенной опасности, то проходить психиатрическое обследование он может только в добровольном порядке. При этом «добровольность» не исключает его отстранение от работы и увольнение, в связи с выявленными у него психическими заболеваниями.

Отметим также, что по делам, связанным с увольнением по причине психических заболеваний, судами часто назначаются комплексная психолого-психиатрическая экспертиза, которая подтверждает или опровергает данные, полученные при проведении психиатрического обследования работника (см., например, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 03.08.2016 по делу №33-10203/2016).

## НА КАКОМ ОСНОВАНИИ УВОЛИТЬ РАБОТНИКА

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Светлана Щербатова

**Верховный суд РФ  
разъяснил в каких  
случаях следует  
переквалифицировать  
договоры с  
индивидуальными  
предпринимателями в  
трудовые**

ИП

Существующая налоговая нагрузка на предпринимателей, приводит к поиску новых схем ухода от налогообложения. В некоторых случаях такие «схемы» приводят к ущемлению прав работников — в целях снижения налоговой нагрузки работодатели стремятся заключать не трудовые, а гражданско-правовые договоры (например, оказания услуг, выполнения работ, агентские договоры и т.п.).

В 2013 году Федеральным законом № 421-ФЗ была дополнена ст. 15 ТК РФ и введена ст. 19.1 ТК РФ. Согласно указанным норм, запрещалось заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, а также предусматривалась возможность признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. На базе данных поправок ТК РФ сформировалась практика рассмотрения судами исков граждан о признании отношений трудовыми, обязанности заключить трудовые договоры и внести соответствующие записи в трудовые книжки.

Чтобы избежать перекалфикации гражданско-правовых договоров в трудовые была придумана другая схема — работников обязывали регистрироваться в качестве индивидуальных предпринимателей (далее по тексту — ИП) и заключать всё те же гражданско-правовые договоры с работодателем. Разница заключалась в том, что «работник», регистрируясь как ИП, становился участником предпринимательской деятельности и уже не расцениваться «слабой» стороной договорных отношений.

Длительное время эта «схема» была вполне «рабочей». Суды отказывались признавать отношения между «работодателями» и «работниками-ИП» трудовыми (см. апелляционные определения Московского городского суда от 26.05.2016г. по делу № 13619, от 26.03.2018г. по делу N 33-12082/2018. Апелляционное определение Пермского краевого от 9 ноября 2015 г. по делу N 33-11744).

Однако, после рассмотрения арбитражными судами дела № А70-13715/2017 (далее по тексту — Дело), есть основания предполагать, что

негативные последствия от применения такой схемы оформления отношений с работниками сведёт «на нет» предполагаемый экономический эффект.

Суть Дела заключалась в том, что двенадцать индивидуальных предпринимателей (далее по тексту — Заявители) обратились в Арбитражный суд Тюменской области с заявлением к Инспекции ФНС России по г.Тюмени №3 (далее по тексту — Инспекция, налоговый орган) о признании незакон-

## СУЩЕСТВУЮЩАЯ НАЛОГОВАЯ НАГРУЗКА НА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, ПРИВОДИТ К ПОИСКУ НОВЫХ СХЕМ УХОДА ОТ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

ным решения налогового органа от 22.03.2017 № 13-3-66/91229771 в отношении ООО «РАСТАМ-Экология» (далее по тексту — Общество) в части, касающейся переквалификации заключенных Заявителями с Обществом договоров гражданско-правового характера на трудовые и доначисления Обществу НДС и НДФЛ.

В обоснование требований Заявители указали, что в оспариваемом решении налоговым органом произведена необоснованная переквалификация договоров, заключенных между Обществом и Заявителями — индивидуальными предпринимателями, договоры квалифицированы как трудовые договоры, в связи с чем исключен из состава налоговых вычетов уплаченный заявителями налог на добавленную стоимость (далее по тексту — НДС) и доначислен налог на доходы физических лиц (далее по тексту — НДФЛ).

Заявители также привели следующие доводы:

Суд первой инстанции сделал вывод, что Общество не могло привлекать своих работников в качестве контрагентов по договорам ГПХ, выплачивая им за выполненную работу и заработную плату, и денежное вознаграждение по договорам ГПХ.

Все перечисленные выше обстоятельства были указаны и в судебных актах по иному делу № А70-11827/2017, которым Общество самостоятельно оспаривало решение Инспекции в полном объёме. При этом дополнительными доводами обоснованности переквалификации договоров ГПХ в трудовые в судебных актах были указаны следующие обстоятельства:

## НАЧИСЛЕНИЕ НДФЛ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ ДОГОВОРОВ ПРИВОДИТ К ДВОЙНОМУ НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ ЗАЯВИТЕЛЕЙ

— Согласно показаниям физических лиц (Заявителей по Делу), до 14:00 каждого дня они осуществляли деятельность как работники, после 14:00 как индивидуальные предприниматели, однако, согласно договорам с ИП,

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**для доступа к полной версии**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**



*Татьяна Горошко*

# Обзор судебной практики по трудовым спорам с использованием в качестве доказательств данных из социальных сетей

Социальные сети и мессенджеры настолько плотно вошли в нашу жизнь, что некоторые психологи еще несколько лет назад начали говорить о необходимости проведения «цифрового детокса»<sup>1</sup> в качестве борьбы с интернет-зависимостями. Но проблемы в психологической сфере — не единственная потенциальная сложность, могущая возникнуть из-за привычки всегда «держат руку на пульсе событий» в социальных сетях или использовать упрощенную переписку в мессенджерах. Одна из таких сложностей — это проблемы работников, так или иначе возникающие из-за этой новой реальности.

Некоторые авторы указывают, что «на начало 2018 года количество интернет-пользователей старше 16 лет в нашей стране составило 87 млн человек. Практически у каждого есть электронная почта, мессенджеры, аккаунты в социальных сетях, что значительно облегчает общение не только с друзьями, но и помогает решать рабочие вопросы»<sup>2</sup>.

Нужно понимать, что, как и любое явление проблема этичного поведения в Интернете, проблема допустимого поведения работника (именно в контексте социальных сетей и мессенджеров) пытается быть осмысленной учеными; для её решения пытаются найти варианты и практики. Вот, например, только некоторые материалы из СПС «Консультант Плюс»:

— Вопрос: ...Правомерно ли предусмотреть в трудовом договоре условие о запрете обсуждать работодателя в СМИ и социальных сетях? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Республике Карелия, 2017);

— Вопрос: ...На локальном уровне установлен прямой запрет на использование социальных сетей в рабочее время, возможность доступа к ним заблокирована. Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора? (Консультация эксперта, Минтруд России, 2017);

— Вопрос: ...Могут ли такие объекты, как аккаунт в социальной сети и права администратора сетевого сообщества (группы), быть предметом

1 URL: <https://www.buro247.ru/technology/life-hacking/digital-detox.html>; дата отклика 25.04.2019; URL: [http://pulse.rbc.ru/digital\\_detox](http://pulse.rbc.ru/digital_detox); дата отклика 25.04.2019; URL: <https://megaplan.ru/letters/tsifrovoj-detoks>; дата отклика 25.04.2019.

2 Нижегородцев О. Электронные документы в трудовых спорах // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2018. N 6. С. 25 — 35.

самостоятельных гражданско-правовых сделок? (Консультация эксперта, 2018);

— Панарина М.М. *Наследование аккаунта в социальных сетях и вопросы цифрового наследования: правовое исследование // Наследственное право. 2018. N 3. С. 29 — 30;*

— Мельниченко Р.Г. *Этическо-правовое регулирование поведения адвокатов в социальных сетях // Адвокатская практика. 2017. N 1. С. 15 — 20;*

— М.Е. Черемисинова. *Социальная Интернет-сеть в качестве субъекта правоотношений // Рожкова М.А. Право в сфере Интернета: сборник статей / М.З. Али, Д.В. Афанасьев, В.А. Белов и др.; рук. авт. кол. и отв. ред. М.А. Рожкова. М.: Статут, 2018.*

В нашей статье мы попытаемся проанализировать некоторые имеющиеся судебные акты, споры разрешенные которыми были так или иначе в связи с действиями работников или работодателей в социальных сетях или мессенджерах.

Рассмотрим первую группу судебных актов, одним из краеугольных камней в аргументации решений которых были данные из социальных сетей.

## **ПРИМЕРЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДАННЫХ ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОМУ ВЗЫСКАНИЮ, В ТОМ ЧИСЛЕ К УВОЛЬНЕНИЮ**

1. В самом первом рассматриваемом нами деле суд признал законным наложение дисциплинарного взыскания на работницу, которая в социальной сети «ВКонтакте» оставила негативный отзыв о своем работодателе с использованием ненормативной лексики:

*«... на официальной странице учреждения [работодателя — прим.автора] в социальной сети «ВКонтакте» была прокомментирована новость [о деятельности работодателя — прим.автора]с использованием инвективной (ненормативной) лексики, грубости и оскорблений в адрес сотрудников филиала, исполняющих свои должностные обязанности»<sup>3</sup>.*

<sup>3</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 26.06.2017 по делу N 33-4597/2017

2. Аналогичным образом было оставлено в силе привлечение к дисциплинарной ответственности к сотруднице Следственного комитета РФ, которая согласно судебному акту «...на своей странице в социальной сети «В Контакте» сети Интернет разместила два изображения, содержащих нецензурную лексику, одно изображение, содержащее похабную лексику, свою фотографию с текстовым комментарием к ней, содержащим негативную оценку в отношении профессионального праздника — Дня работника следственных органов РФ, в котором указано, что <данные изъяты>

## ПРАВОМЕРНО ЛИ ПРЕДУСМОТРЕТЬ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ УСЛОВИЕ О ЗАПРЕТЕ ОБСУЖДАТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ В СМИ И СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ?

При этом интернет-страница [работника — прим. автора] в период с момента размещения указанных изображений и не менее, чем до 20.04.2015 г., была доступна для посещения неограниченному кругу лиц, в том числе и работникам следственного управления Следственного комитета Рос-

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

### ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

[tp@TOP-PERSONAL.ru](mailto:tp@TOP-PERSONAL.ru)



**Александр Чакински**

**Избиение сотрудника  
директором фирмы.  
Анализ доказательств  
и примеров судов по  
похожим нарушениям,  
включая харрасмент  
(издевательства моральные)**

Начальник всегда прав!

А, если он не прав, то смотрите выше.

Неписаный правовой обычай.

В современном деловом мире руководителями выработано много способов «своей властью» устроить подчиненным «веселую жизнь» (примечание автора — не путать с одноименным поселком в Краснодарском крае). Кратко остановимся на самых популярных из них.

## СПОСОБЫ МОРАЛЬНЫЕ И ФИЗИЧЕСКИЕ

В первую очередь, это, так называемый, боссинг (происходит от английского слова «boss» — начальник), заключающийся в разнообразном психическом воздействии на подчиненного. Можно ему и работу невыполнимую дать, и уже выполненную плохо оценить, и перед другими сотрудниками разнос устроить... Боссинг имеет цель или полностью подавить волю подчиненного к защите своих трудовых прав, или принудить его перейти работать в другой отдел, либо уволиться вообще.

Харрасмент, или, по-нашему, сексуальные домогательства, в отличие от боссинга, имеет место между «разнополами» начальниками и подчиненными. Как правило, начальник относится к «сильному полу», а подчиненный, соответственно, к «прекрасному». (Хотя, бывает и наоборот). Его цель — добиться от подчиненного удовлетворения своих сексуальных потребностей. Причем «приставания» могут быть, как и на словах, так и, вполне себе, «на деле» (шлепки, тычки, хватания, пощипывания и т.д.).

И боссинг, и харрасмент относятся к моральным способам издевательства над сотрудниками. Но, иногда, имеют место и издевательства физические — нанесение телесных повреждений, избивание, чтобы заставить работника совершить какие-либо действия. Если моральное издевательство применяется, в основном, к «офисному планктону», «белым воротничкам», то физическое воздействие, чаще всего, направлено против «синих воротничков» — неквалифицированной, либо не очень квалифицированной рабочей силы.

К счастью, не все работники готовы это терпеть, обращаясь в суд за защитой своих прав. Какие же виды судебных дел, связанные с издевательствами над сотрудниками, встречаются чаще всего?

## СУД ДА ДЕЛО

Больше всего судебных дел рассматриваемой тематики связано с исками о признании увольнения, как правило, «по собственному желанию», после всех перенесенных издевательств, незаконными и о восстановлении на работе. Конечно же, большинство истцов — адекватные люди, которые понимают, что работать им после этого спокойно не дадут. Но тут примешивается потребность в справедливости, желание устроить ответную «ве-

**«ПРИСТАВАНИЯ» МОГУТ БЫТЬ, КАК И НА СЛОВАХ, ТАК И, ВПОЛНЕ СЕБЕ, «НА ДЕЛЕ»**

селую жизнь» своим бывшим работодателям, а также получить денежную компенсацию за вынужденный прогул и морального ущерба. А потом, после восстановления на работе, и еще раз по собственному желанию уволиться можно!

Гораздо реже в судебной практике встречаются дела, когда сотрудник обращается в суд за компенсацией морального и материального ущерба, продолжая работать под руководством своего «веселого» начальника. Ведь суд можно и выиграть, а жизнь на работе после этого «станет лучше, жить станет еще веселее»!

И, наконец, незначительная категория дел связана с желанием в судебном порядке признать избиение своим «боссом» несчастным случаем на производстве, чтобы получить на основании положений ст. 3 Федерального закона от 24 июля 1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» соответствующие страховые компенсации.

И в первом, и во втором и в третьем случае стороны спора, в соответствии с основными принципами гражданского процесса, должна сама собрать доказательства в подтверждение своей правовой позиции. Так, например, в п. 22а Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» прямо указывается на обязанность работника доказывать, что его увольнение «по собственному желанию», на самом деле «собственным желанием» не являлось.

Какие же доказательства должна представить каждая из сторон?

## А ГДЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА?

Работник является в этих спорах, заведомо, стороной слабейшей, и собрать убедительные доказательства ему труднее. Легче всего, конечно, свидетельские показания предоставить. Но все дело в том, что свидетелями всех издевательств являются его настоящие или бывшие сослуживцы. Над которыми тот же «веселый» начальник руководит и властвует. А у них, в свою очередь, у кого семья, у кого — ипотека, у кого — и то, и другое вместе. Тут, разве что, бывшие работники согласятся помочь. Или же совсем смелые, и с высокой гражданской ответственностью.

Однако, суд к показаниям свидетелей, если они ничем больше не подкреплены, как правило, относится критически. Так, например, суд не поверил показаниям свидетелей истицы, поскольку «данные свидетели находятся с истицей в родственных либо в дружеских отношениях и за-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

### **для доступа к полной версии**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ИЮНЬ 2019

## **КОСНЁТСЯ ЛИ «РЕГУЛЯТОРНАЯ ГИЛЬОТИНА» САМОРЕГУЛИРУЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ВЫДАЮЩИХ КОМПАНИЯМ ДОПУСКИ К ПРОИЗВОДСТВУ РАБОТ В ОБЛАСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА?**

**СВЕТЛАНА ЩЕРБАТОВА**

...ОТСУТСТВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ НЕ ПОЗВОЛЯЕТ ДОБИТЬСЯ ЗАПЛАНИРОВАННОГО ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ЭФФЕКТА ОТ ЭТОГО НОВОВВЕДЕНИЯ...

...ОБРАЗОВАНИЕ БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА СРО В СОЧЕТАНИИ СО 100% ФИНАНСОВОЙ ЗАВИСИМОСТЬЮ ОТ ПРИВЛЕЧЕННЫХ ЧЛЕНОВ СРО, ПРИВЕЛО ФАКТИЧЕСКИ К «ТОРГОВЛЕ» ДОПУСКАМ ЛЮБОГО УРОВНЯ...

...НА ПРАКТИКЕ — ДОПУСКИ МОГУТ ПОЛУЧИТЬ ДАЖЕ «ФИРМЫ ОДНОДНЕВКИ»...

...НАЛИЧИЕ ЗОС И РАЗРЕШЕНИЯ НА ВВОД ОБЪЕКТА В ЭКСПЛУАТАЦИЮ НЕ РАССМАТРИВАЕТСЯ СУДАМИ КАК БЕЗУСЛОВНОЕ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ НАДЛЕЖАЩЕГО КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ...



Ольга Байдина

# Сокращаем без последствий. Трудовые споры по увольнению работников при сокращении численности или штата

Увольнение работников по инициативе работодателя при сокращении численности или штата отличается от увольнения по другим основаниям прежде всего наличием четкой регламентации, последовательного алгоритма действий, который работодатель обязан соблюдать. В ином случае любое нарушение этой процедуры может повлечь принятие судом решения о восстановлении на работе.

Предлагаю сегодня разобрать основные нарушения, которые допускаются работодателями при сокращении и служат основанием для суда при принятии решений в пользу работников.

## 1. НЕМНОГО ТЕОРИИ

Процедура сокращения численности или штата работников включает в себя следующие последовательные действия:

- 1) сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении;
- 2) определить категории работников, не подлежащих увольнению (например, беременные женщины);
- 3) определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе;
- 4) письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:
  - не позднее чем за 2 месяца до увольнения — для работников, работающих у работодателя-юридического лица;
  - не позднее чем за 7 календарных дней — работника, принятого на сезонные работы;
  - не позднее чем за 3 календарных дня — работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;
  - в срок, указанный в трудовом договоре, — для работников, работающих у работодателя — индивидуального предпринимателя;

5) письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую);

6) при отказе работника от другой работы удостоверить данный факт письменно (проставить отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составить акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

7) при отсутствии другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения уволить работника с выплатой выходного пособия:

— в размере среднего месячного заработка — работникам, работающим у работодателя-юридического лица;

— в размере двухнедельного заработка — сезонным работникам;

— в размере, указанном в трудовом договоре, — работникам, работающим у индивидуального предпринимателя;

8) сохранить за работниками организаций средний заработок на период трудоустройства:

— не свыше 2 месяцев со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— не свыше 3 месяцев со дня увольнения — работодателю, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

9) правильно оформить увольнение:

— издать приказ о прекращении трудовых отношений;

— ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться — составить акт);

— внести в трудовую книжку запись об увольнении;

— ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;

— в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

## 2. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ, КОТОРЫЕ ДОПУСКАЮТСЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ НА РАЗНЫХ СТАДИЯХ СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА ИЛИ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (части 1, 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пример: Ленинский районный суд г. Тюмени отказал в удовлетворении требований Казаковой А. к акционерному обществу «Транснефть-Сибирь» о восстановлении на работе. Апелляционное определение СК по граждан-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Светлана Щербатова

# Как может измениться практика HR и юристов в связи с изменениями в трудовом законодательстве РФ в 2019 году

Новации ТК

Знаменитый лозунг «Кадры решают всё» не теряет своей актуальности и в наши дни. На специалистов по подбору персонала возложена большая ответственность. Зачастую именно от грамотного подбора персонала зависит эффективность и слаженность работы в компании. При формировании кадровой политики организации HR-специалисты и юристы должны оперативно реагировать на изменения нормативно-правовых актов, влияющих на трудовые правоотношения.

Трудовое законодательство развивается весьма динамично, поэтому в 2019 году HR-специалистам и юристам необходимо обратить внимание на следующие изменения:

**I. В первую очередь следует отметить изменения, внесённые в Трудовой кодекс Российской Федерации, которые начали действовать в 2019 году (далее — ТК РФ).**

**1. Федеральным законом от 3 октября 2018 года № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» ТК РФ был дополнен статьёй 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации». Данные поправки вступили в силу с 1 января 2019 года.**

Новая статья предусматривает право работников на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

При этом работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (в том числе досрочно) в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, получающие пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день/дни освобождения от работы согласуются с работодателем. Каким образом оформляется такое «согласование» новая статья ТК РФ не уточняет. Полагаю, что в инте-

ресах и работника, и работодателя целесообразно подтвердить такое согласование приказом работодателя, с которым работник будет ознакомлен под роспись. Для работодателя такой приказ будет необходим как для внесения сведений в таблицу учёта рабочего времени, так и для последующего расчёта оплаты этого дня работнику.

При определении размера средней заработной платы на период прохождения диспансеризации применяются нормы постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Если работники компании проходят диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, то кадровой службе необходимо учитывать какое количество дней и периодичность предоставления таких «выходных» дней согласно действующего законодательства, в т.ч. норм Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в частности ст. 46 «Медицинские осмотры, диспансеризация»), а также Приказа Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. N 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определённых групп взрослого населения».

Положения ст. 185.1. ТК РФ безусловно вызывают вопрос о праве работодателя требовать от работника предоставления документов, подтверждающих прохождение диспансеризации в согласованный для этой цели день.

С одной стороны, кажется закономерным внести в правила внутреннего трудового распорядка организации нормы о порядке согласования освобождения от работы для прохождения диспансеризации и предоставлении работниками документов, подтверждающих факт прохождения диспансеризации в согласованный день. В этом случае работодатель может пресечь злоупотребление правами со стороны работников — отсутствие подтверждающих документов будет расцениваться как прогул с правом работодателя расторгнуть трудовой договор пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно разъяснениям, приведённым на сайте онлайн-инспекция.рф (<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/analytics/show/33>) работода-

тель имеет право требовать получения доказательств прохождения диспансеризации в согласованный с работником день.

С другой стороны, увольнение работника за прогул в связи с непредставлением документов, подтверждающих прохождение диспансеризации, может привести к судебным спорам и признанию действий работодателя незаконными по следующим основаниям:

- Отсутствие работника в день прохождения диспансеризации заблаговременно согласуется с работодателем и формально не может считаться необоснованным;
- Условия локальных актов работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению в силу ст. 8 ТК РФ. В данном случае таким условием будет считаться возложение на работников не предусмотренной законом обязанности по предоставлению документов, подтверждающих прохождение диспансеризации.
- Учитывая специфику процедуры диспансеризации, работодателю сложно корректно сформулировать требования о том, в какой форме и в какие сроки работник обязан предоставить доказательства проведения всех установленных для его возрастной категории медицинских мероприятий.

**2. Федеральным законом «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 11.10.2018 N 360-ФЗ ТК РФ был**

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

**для доступа к полной версии**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

# HR БРЕНД – ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОЕКТ ИЛИ ПУСТАЯ ТРАТА СРЕДСТВ?

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

29 МАЯ

С 10<sup>00</sup> ДО 20<sup>00</sup>

ОТЕЛЬ САВОЙ  
(ЗИМНИЙ САД)

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

Вопросы конференции и круглого стола по окончании:

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

УЧАСТИЕ ПОДТВЕРДИЛИ:



**Виктория Петрова**  
(ЛюдиПипл, Русал)



**Татьяна Ананьева**  
(Апостроф)



**Татьяна Кожевникова**  
(HRD ЧМ по футболу 2018)



**Борис Жалило**  
(бизнес-тренер)

**Татьяна Пригожина**  
(БазелЦемент)

ПРИГЛАШЕНЫ:

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

Подробности по почте [TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)

[WWW.TOP-PERSONAL.RU](http://WWW.TOP-PERSONAL.RU)



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 5 май 2019

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Екатерина Новикова*

**Выселение из жилья, предоставленного  
военнослужащим**

*Екатерина Кужилина*

**Службное жилье. Уволить не значит выселить**

*Светлана Маханта*

**Страховка жилья: споры с компаниями**

*Руслан Мустафин*

**О предварительном договоре в сфере продажи  
жилья**

*Павел Хлебников*

**Службное жилье и проблемы выселения при  
увольнении**

*Светлана Щербатова*

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

# Национальная Деловая Премия **КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА**

И БИЗНЕС-КОНГРЕСС С УЧАСТИЕМ СПИКЕРОВ ИЗ РЯДА УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ —  
**ОТЕЛЬ  
«САВОЙ»**

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

(КОНФЕРЕНЦИЯ И ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)

## ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

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

## ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие CEO
- Лучшие бизнес-тренеры
- Лучшие hrd
- Лучшие авторы