



Наталья Тихонова

Трудовые споры с инвалидами. Анализ

Ольга Папроцкая

Что делать с рабочим, подделавшим документ об образовании

Сергей Слесарев

Анастасия Алексеевская

Элина Шакирова

Комментарии к судебным решениям

Наталья Лобаева

Комментарий по изменению систем оплаты

Вирджиния Поплавская

Права авторов на произведения науки, литературы и искусства. Анализ споров

Анастасия Алексеевская

Элина Шакирова

Виктория Кокорева

Ольга Яковлева

Сергей Кузнецов

Вопрос — ответ

Коронокризис даже чиновников сподвиг облегчить законы по увольнению персонала.

Конечно, гораздо проще было бы создать особое «ОСАГО» для персонала и тогда бы этот балласт СССР отпал с шеи бизнеса и государства (одна судебная система погрязла в этих мелких «ДТП» с сотрудниками).



№ 7 и № 8 мы посвятим вопросам кризиса...

Рекомендуем продлить подписку!

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.

Инвалиды

Наталья Тихонова
Трудовые споры с инвалидами. Анализ5

Образование и труд



Ольга Папроцкая
**Что делать с рабочим, подделавшим документ
об образовании15**

Дискуссия



Сергей Слесарев
Анастасия Алексеевская
Элина Шакирова
Комментарии к судебным решениям25

Комментарий эксперта



Наталья Лобаева
Комментарий по изменению систем оплаты85

Вопрос — ответ



Анастасия Алексеевская, Элина Шакирова,
Виктория Кокорева, Ольга Яковлева, Сергей Кузнецов
Вопрос — ответ91

Авторское право

Вирджиния Поплавская
**Права авторов на произведения науки, литературы
и искусства. Анализ споров107**

Выпускающий редактор: М. Дюбченко

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,
Н. Пластинина, А. Сорокин

Ведущие эксперты:

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

Эксперты журнала:

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

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания «ИНМАР»,

О. Дученко, «Качкин и Партнеры»,

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

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

С. Одинцов, «Диалог права»,

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

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: Е. Масурская

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Экспедиция: А. Митряков

Подписные индексы

по объединенному каталогу:

Роспечать: 47489 и 80995.

Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.

МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 2020.

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

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: tp@top-personal.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 30.03.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

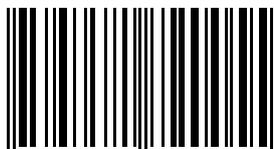
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-05.

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 >

Наталья Тихонова

Трудовые споры с инвалидами. Анализ

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав; никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Трудовые споры по данной тематике, как правило, возникают при приеме инвалидов на работу, при их увольнении, также значение имеет, получил ли человек инвалидность во время выполнения трудовых обязанностей, поскольку это накладывает на работодателя дополнительные обязательства.

Закон не обязывает работника при устройстве на работу сообщать о своей инвалидности, также не установлено правового механизма, позволяющего работодателю без согласия работника запрашивать информацию в компетентных органах о его здоровье, наличии инвалидности. Работник лишь вправе об этом сообщить. В описанном кейсе работник сообщил о своей инвалидности.

Х. обратился в суд к ПАО «А» с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование иска указал о том, что с 2014 года работал в филиале ПАО «А» в должности оператора станков (фрезерных) с программным управлением 3 разряда. Приказом уволен по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Увольнение считает незаконным, ссылаясь на отсутствие предусмотренного законом основания к увольнению и несоблюдение работодателем установленного порядка увольнения. Истец является инвалидом 3 группы с детства, о чем работодателю было известно, согласие на привлечение к работе в ночное время, выходные, праздничные дни он не давал, при увольнении ему не были предложены все имевшиеся вакансии, в том числе вакансии по квоте для инвалидов.

Решением Ленинского районного суда города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 21 марта 2018 года в удовлетворении исковых требований Х. отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 18 июня 2018 года, принятым по апелляционной жалобе Х., решение суда первой инстанции отменено, принято новое решение об удовлетворении исковых требований Х: признан незаконным приказ от 26 января 2018 года об увольнении Х.

Суд отменил решение суда, руководствуясь при этом следующим. Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации часть первая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривая, в исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (статья 72 ТК РФ), возможность одностороннего изменения таких усло-

вий работодателем, в то же время ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. Одновременно законодателем в той же статье Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора: запрет изменения трудовой функции работника; определение минимального двухмесячного (если иной срок не предусмотрен ТК РФ) срока уведомления работника о

**ЗАКОН НЕ ОБЯЗЫВАЕТ РАБОТНИКА
ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ СООБЩАТЬ
О СВОЕЙ ИНВАЛИДНОСТИ. РАБОТНИК ЛИШЬ
ВПРАВЕ ОБ ЭТОМ СООБЩИТЬ**

предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших; обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Как разъяснено в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

июнь 2020

ОБУЧЕНИЕ ЗА СЧЕТ КОМПАНИИ И ПОПЫТКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ВЗЫСКАТЬ СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

Ольга Яковлева

...РАБОТНИКУ, КОТОРЫЙ ОСПАРИВАЕТ ВЗЫСКАНИЕ С НЕГО СТОИМОСТИ ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМО ДОКАЗАТЬ НАЛИЧИЕ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА...

...УСЛОВИЯ ЗАКЛЮЧЕННОГО УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА НЕ СООТВЕТСТВУЮТ ТРЕБОВАНИЯМ СТ. 199 ТК РФ, НЕ СОДЕРЖАТ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЙ, В СВЯЗИ С ЧЕМ ДАННЫЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЕТСЯ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ И НЕ МОЖЕТ ПОРОЖДАТЬ ПРАВОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ПО ВОЗМЕЩЕНИЮ ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ...



Ольга Папроцкая

Что делать с рабочим, подделавшим документ об образовании

Как известно, чтобы стать мастером своего дела, необходимо получить соответствующее образование и наработать практику. Но среди востребованных рабочих профессий — сварщиков, слесарей, водителей, есть немало «самоучек». Их практические навыки легко проверить до трудоустройства. Зачастую результат настолько превосходит ожидания работодателя, что он не обращает должного внимания на документы об образовании, квалификации и наличии специальных знаний. Однако трудовые отношения могут испортиться, спровоцировав проверку. А по ее результатам работающих слесарей с поддельными дипломами выявляется не меньше, чем врачей или ИТР. Поэтому судебная практика оспаривания их увольнения по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — обширна.

КАК СДЕЛАТЬ УВОЛЬНЕНИЕ ЗАКОННЫМ

Каждая профессия имеет свою специфику. Поэтому к кандидатам предъявляется определенный набор требований. Например, доктора должны обладать высшим медицинским образованием и иметь сертификат специалиста. ИТР — высшим либо средним профессиональным (техническим) образованием и достаточным опытом работы.

Обобщенные требования к рабочим специальностям установлены в Профессиональном стандарте и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих. Именно к ним обращается суд при оценке законности увольнения рабочих по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Учитываются и требования, определенные работодателем в локальных актах.

Обстоятельства прекращения трудового договора за предоставление подложных документов по рабочим профессиям достаточно типичны. Проанализируем их на примере.

Истец NN обратился с иском к ООО о признании приказа об увольнении незаконным. Он был принят на должность слесаря по обслуживанию и ремонту оборудования 3 разряда на основании свидетельства, подлинность которого не оспаривается. Затем был переведен на должность слесаря 5-го разряда, с которой уволен по за предоставление при переводе подложного документа. Суд в удовлетворении иска отказал (решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 26.09.2018 по делу № 2-1553/2018).

Решение суда было аргументировано следующим образом.

Аргумент первый. Требование о наличии профессионального образования у лица, замещающего данную должность, является обязательным.

В соответствии с ч. 1 ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую их наличия.

Работодатель самостоятельно определяет трудовую функцию работника и устанавливает квалификационные требования к нему, исходя из потреб-

ности и характера хозяйственно-экономической деятельности предприятия. Так, п. 1.1 Инструкции № 3 по охране труда слесаря по обслуживанию и ремонту оборудования филиала ООО предусмотрено, что к такой работе допускаются лица, прошедшие специальное обучение, сдавшие экзамен и получившие удостоверение по профессии «Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования».

Разделом 1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих «Общие профессии горных и горнокапитальных работ» (утв. Приказом Минтруда России от 07.05.2015 № 227н), параграфом 83, предусмотрена характеристика работ по профессии «Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 5 разряда».

Согласно п. 382 «Правил безопасности при обогащении и брикетировании углей (сланцев)», утвержденных Постановлением Федерального горного и промышленного надзора России от 30.05.2003 N 46 (действовавших на момент возникновения трудовых отношений), на должности работников цеха допускаются лица, прошедшие специальное обучение, сдавшие экзамены и получившие соответствующие удостоверения. Аналогичные требования есть и в действующих «Правилах безопасности при обогащении и брикетировании углей», утвержденных Приказом Ростехнадзора от 20.11.2017 N 487.

В Профессиональном стандарте, утвержденном Приказом Минтруда России от 26.12.2014 N 1164н, для занятия должности слесаря-ремонтника 5-го разряда требуется наличие среднего профессионального образования — программы подготовки квалифицированных рабочих по соответствующему разряду (п.3.3. ПС).

Результат: Суд соотнес наименование должности с требованиями, предъявляемыми к ней Профстандартом, ЕТКС, отраслевыми правилами безопасности и локальными актами работодателя. Необходимость наличия у истца среднего профессионального образования, соответствующего должности, подтверждена.

Купить полный текст номера за **1600** руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

Комментарии к судебным решениям

Документ предоставлен КонсультантПлюс

**ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 6 февраля 2019 г. N 30-АД19-1**

Судья Верховного Суда Российской Федерации Никифоров С.Б., рассмотрев жалобу Таовой Марины Борисовны на вступившие в законную силу постановление от 17.11.2017 N 3-771-17-ПВ/10/94/9, вынесенное главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Карачаево-Черкесской Республике, решение судьи Черкесского городского суда Карачаево-Черкесской Республики от 26.04.2018 N 12-12/18, решение судьи Верховного Суда Карачаево-Черкесской Республики от 14.06.2018 N 7-32/2018 и постановление заместителя председателя Верховного Суда Карачаево-Черкесской Республики от 24.08.2018 N 4А-38/2018, состоявшиеся в отношении главного бухгалтера общества с ограниченной ответственностью фирма «Меркурий» (далее — общество) Таовой Марины Борисовны (далее — Таова М.Б.) по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях,

установил:

постановлением от 17.11.2017 N 3-771-17-ПВ/10/94/9, вынесенным главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Карачаево-Черкесской Республике, оставленным без изменения решением судьи Черкесского городского суда Карачаево-Черкесской Республики от 26.04.2018 N 12-12/18, решением судьи Верховного Суда Карачаево-Черкесской Республики от 14.06.2018 N 7-32/2018 и постановлением заместителя председателя Верховного Суда Карачаево-Черкесской Республики от 24.08.2018 N 4А-38/2018, главный бухгалтер общества Таова М.Б. признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, с назначением административного наказания в виде административного штрафа в размере 10 000 рублей.

В жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, Таова М.Б. выражает несогласие с названными актами, вынесенными в отношении нее по данному делу об административном правонарушении, приводя доводы об их незаконности.

Изучение материалов дела об административном правонарушении и доводов жалобы позволяет прийти к следующим выводам.

В соответствии с частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (нормы, цитируемые в настоящем постановлении, приведены в редакции, действующей на момент возникновения обстоятельств, послуживших основанием для привлечения Таовой М.Б. к административной ответственности) невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Статьей 183 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Из пункта 1 части 1 статьи 5 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее — Закон N 255-ФЗ) следует, что обеспечение застрахованных лиц пособием по временной нетрудоспособности осуществляется, помимо прочего, в случае утраты тру-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Сергей Слесарев

Претензии со стороны ФСС к работодателям за выплаты по «дефектным» листкам нетрудоспособности на практике встречаются часто, причем из года в год. Между тем суды обычно встают на сторону организации-работодателя, если:

- работник, получивший «больничный» застрахованное лицо;
- между организацией и таким работником трудовые отношения;
- факт наступления застрахованного случая — временной нетрудоспособности (болезни, травмы и тп.) — действительно наступил.

В такой ситуации ошибки в оформлении листка нетрудоспособности сами по себе не являются основанием для «претензий» к организации со стороны ФСС, поскольку негативные последствия несоблюдения медицинскими учреждениями требований действующего законодательства возлагаются непосредственно на них, а не на страхователя, который не наделен правом контроля правильности оформления и соблюдения порядка выдачи листков нетрудоспособности медицинскими организациями. Такую позицию высказывал ранее и ВАС РФ, и ВС РФ (Постановление Президиума ВАС РФ от 11.12.2012 N 10605/12 по делу N А33-11561/2011, Определение Верховного Суда РФ от 13.02.2018 N 306-КГ17-22369 по

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Элина Шакирова

Комментарий к решениям судов по теме «Оплата больничных, споры».

Как показывает судебная практика, по рассматриваемой категории споров возмещении из средств фонда социального страхования Российской Федерации расходов страхователей, связанных с выплатой работникам страхового обеспечения, судами часто принимаются обоснованные решения о привлечении к административной ответственности страхователя за несвоевременную оплату больничных листов (Постановления ВС РФ от 18.01.2019 № 30-АД18-1, от 06.02.2019 № 30-АД19-1), за одновременные выплаты зарплаты и пособия (Определение ВС РФ от 22.08.2017 № 303-КГ17-10708).

При этом требования, касающиеся выплат пособий, могут указываться в составе прочих требований (Определение ВС РФ от 12.05.2017 № 3-КГ17-1). Так, при рассмотрении спора о восстановлении на работе были заявлены требования о взыскании оплаты за дни временной нетрудоспособности (Определение ВС РФ от 05.09.2016 № 74-КГ16-23).

Следует отметить, что Верховный суд зачастую отказывает в пересмотре решений судов, вставших на сторону работодателя в споре о пра-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Наталья Лобаева

HR-директор ГК «Везёт» (бренды «Везёт», Rutaxi, «Такси Сатурн»)

**Комментарий
по изменению систем
оплаты**



Кому станет выгоднее смена процесса выплат?

— Для Работодателей вероятно мало что изменится за исключением финансовой нагрузки. В настоящее время в подобном пилотном проекте ФСС оформление выплат всё равно осуществляется через Работодателя: Работник приносит все документы именно Работодателю, после чего последний передает их в ФСС для выплаты, все расчеты по-прежнему осуществляются также Работодателем. Если же ФСС захочет расширить свои обязанности и производить все расчеты сам, тогда Работодателю данное нововведение будет выгодно по нескольким пунктам: оформление документов, снижение финансовой нагрузки, взаимодействие с Работником и пр.

Работникам новая система выплат пособий будет не всегда выгодна. Наверняка, процедура получения выплат станет сложнее (стоять в очередях госучреждения, оформлять бумаги, предоставлять реквизиты и т.д.). Беременным женщинам и работникам, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, — будет выгодно нововведение, когда речь идет о банкротстве, ликвидации или платежной несостоятельности Работодателя, «кассовом разрыве».

Для самого ФСС будет условно выгодно. Объем работы увеличится, возникнут обязательные сложности во взаимодействии с Работниками и Работодателями.



Обелит ли технология бизнес?

— Не думаю, что нововведение повлияет на теневой бизнес. Тем компаниям, которые ведут бизнес по-белому в настоящее время, нововведение облегчит работу, в основном это коснется бухгалтерии и кадровой служ-

Купить полный текст номера за **1600 руб** :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

июнь 2020

ОШИБКИ ВАЖНЫЕ В КАДРОВОМ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВЕ. АНАЛИЗ СПОРОВ

Наталья Тихонова

...ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛИЦА ДОЛЖЕН ВЫЯСНЯТЬ У НЕГО
ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, СВЯЗАННЫЕ С ПРЕЖНИМ МЕСТОМ ЕГО РАБОТЫ,
ЗАМЕЩЕНИЕМ ИМ РАНЕЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИЛИ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ...

...Некоторые ошибки в кадровом делопроизводстве могут
быть подвергнуты штрафу, некоторые ведут уголовную
ответственность для работодателя (грубое нарушение
техники безопасности)...

...ГРУБОЙ ОШИБКОЙ КАДРОВОГО РАБОТНИКА МОЖЕТ ЯВЛЯТЬСЯ
НЕЗАКОННОЕ ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИБО К
ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТ ИЛИ ОКАЗАНИЮ УСЛУГ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО...

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ



Анастасия Алексеевская

«Доброго времени. Устроился на работу вахтой. 30/30. Отдохнув на межвахте, меня не вызвали на работу. И просидел я дома 2.5 месяца. Перед тем как вызывать позвонили и предложили заехать на 2 месяца. Это было к концу января. Заехал я 14 февраля 2020 года. А на вахте уже выясняется, в начале марта и присылают я документ о том что в связи с изменением штатного расписания, оклад уменьшили на 6500 и вахта будет 60/60. Такие действия правомерны?»

Благодарим за проявленное внимание к журналу и направленный вопрос.

Как я понимаю исходя из текста Вашего вопроса, работодатель изменил условия трудового договора, заключенного с Вами.

В соответствии с со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, **допускается их изменение по инициативе работодателя**, за исключением изменения трудовой функции работника.

Трудовая функция не была изменена, был изменен оклад и продолжительность вахты, в связи с чем изменение условий трудового договора по

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Элина Шакирова

Вопрос.

Супруга получила перелом со смещением в районе лодыжки во время рабочего дня. Но есть нюансы она числится горничной а получила травму на территории гостиницы когда вышла покурить из здания. На работе у них третий случай получения травмы за последний год. И люди оформляют бытовые травмы под угрозой увольнения. Гостиница относится к Сургутнефтегаз. Владимир

Здравствуйте! Уважаемый Владимир, все работники в обязательном порядке застрахованы от несчастных случаев на производстве.

При наступлении несчастного случая на производстве работодатель обязан оказать помощь пострадавшему работнику и провести расследование данного события. Для ответа на вопрос, является ли данный случай страховым, создается комиссия. Действующим законодательством предусмотрено также уведомление соответствующих органов о наступлении несчастного случая в установленные сроки.

Федеральный закон не дает ответа, будет ли считаться травма производственной, если сотрудник направлялся курить.

Купить полный текст номера за **1600 руб** :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

Вопрос.

Здравствуйте. 3 марта получила уведомление об отмене поручения о выполнении дополнительной работы по совмещению педагога-психолога, а освобождают от исполнения дополнительных обязанностей по должности педагога-психолога уже 6 марта. Нужны ли в извещении указать на каком основании освобождают от 0.5 ставки. Оксана

Здравствуйте!

Уважаемая Оксана, работодатель и работник могут в любой момент по своей инициативе прекратить выполнение дополнительной работы в порядке совмещения (часть 4 статья 60.2 ТК РФ). Для этого инициатор должен уведомить другую сторону о своем решении прекратить совмещение не позднее чем за три дня до прекращения работы.

Законодательство не обязывает работодателя (так же как и работника) **указывать причину**, по которой отменил поручение о ее выполнении, что подтверждает судебная практика (решение Рубцовского городского суда Алтайского края от 15.05.2017 по делу N 2-1327/17).

Сторона, которая приняла решение о прекращении совмещения, должна уведомить другую сторону об этом. Работодатель может это сделать путем направления работнику уведомления о прекращении работы в порядке совмещения, а работник имеет право подать работодателю заявление об отказе от выполнения работы в порядке совмещения. В этих документах рекомендуется указывать дату, когда совмещение прекращается.

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Виктория Кокорева

В редакцию обратился читатель с вопросом о материальной ответственности, на период отпуска основного работника на него была обязанность по сохранности материальных ценностей. После окончания отпуска основной работник отказался принять материальные ценности назад, какие действия стоит предпринять замещающему работнику дабы отказаться от дальнейшего обеспечения сохранности материальных ценностей.

Основой передачи материальных ценностей от одного материально ответственного лица к другому является приказ единоличного исполнительного органа — директора, являющийся поводом к заключению договора о материальной ответственности. Именно приказ должен содержать основание и сроки передачи материальных ценностей, а соответственно и срок, на который необходимо заключить договор о материальной ответственности.

В данном случае, дабы осуществить возврат брeмени материальной ответственности основному работнику стоит обратиться именно к приказу, уточнить срок, на время которого материальная ответственность передана замещающему работнику, копию приказа можно запросить у работодателя порядке ст. 62 ТК РФ, такие документы работодатель обязан представить в течение трех рабочих дней. Получив копию приказа, рекомендуется

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru



Ольга Яковлева

Здравствуйте, Вы обратились в редакцию журнала «Управление персоналом» с вопросом о праве на индексацию заработной платы.

В соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Согласно статье 134 Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатели осуществляют индексацию заработной платы в порядке установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Акционерное общество «Якутскгеология» не получает бюджетного финансирования, следовательно, порядок индексации заработной платы работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Как видно, закон устанавливает обязанность работодателя обеспечивать реальное повышение заработной платы работникам, а вот периодичность повышения, способы, порядок определения величины индексации,

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

Сергей Кузнецов

Главный редактор журнала «Делопроизводство»

Вопрос.

Добрый вечер! В начале года были созданы приказы по основной деятельности, там есть пункт, делопроизводителю ознакомить с приказом ответственных. С этими приказами под подпись знакомятся ответственные и сам делопроизводитель. Потом через месяц приходит другой делопроизводитель. Он тоже должен с этими же приказами под подпись ознакомиться? или достаточно подписи одного делопроизводителя?

Добрый день!

Подробно порядок ознакомления сотрудников с документами рассмотрен в статьях, опубликованных в наших журналах:

Делопроизводство, 2019, № 4: Пластинина Н.В. Как ознакомить работника с документами?

Трудовое право, 2016, № 4: Демидов Н. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации //

Купить полный текст номера за **1600 руб** :
Пишите: tp@top-personal.ru

Вирджиния Поплавская

Права авторов на произведения науки, литературы и искусства. Анализ споров

В соответствии со статьей 1259 Гражданского кодекса Российской Федерации объектами авторских прав являются произведения литературы и искусства независимо от достоинств и назначения произведения, а также от способа его выражения, в том числе музыкальные произведения с текстом или без текста. Очень часто использование без законных оснований произведения с текстом или без текста нарушает авторские права композиторов и авторов текстов (поэтов), соответственно.

Автору произведения или иному правообладателю принадлежит исключительное право использовать произведение в соответствии со статьей 1229 Гражданского кодекса в любой форме и любым не противоречащим закону способом (исключительное право на произведение), в том числе способами, указанными в пункте 2 настоящей статьи. Правообладатель может распоряжаться исключительным правом на произведение (пункт 1 статьи 1270 Гражданского кодекса).

Рассмотрим споры, в которых авторам произведений приходилось отстаивать свои права на исключительное право использования.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела дело по иску ХХХ, ХХХ к ООО о защите авторских прав по кассационной жалобе ХХХ на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия.

Установлено, что ХХХ, ХХХ являются авторами сценария аудиовизуального произведения «УУУ», освещавшего конкурс «ХХХ». Указанное произведение было размещено на канале «YouTube» на официальной странице объединения «УУУ», осуществляющего свою деятельность. Ответчиком ООО без получения разрешения авторов использована значительная часть произведения на одном из выпусков определенного телеканала без указания на авторство со ссылкой на источник получения видеоролика «YouTube». Показ фрагмента видеоролика сопровождался комментариями ведущего названной передачи. Разрешение на использование видеоролика ответчик не получил.

Решением суда первой инстанции иски удовлетворены частично: с ООО в пользу ХХХ и ХХХ взыскана компенсация морального вреда в размере по ХХХХ руб. каждому.

Апелляционная инстанция посчитала недоказанным факт авторства на аудиовизуальное произведение «УУУ» и отказала в удовлетворении исковых требований.

Вместе с тем, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала в своем определении, что для создания аудиовизуального произведения» были привлечены ХХХ, которая производила фото- и видеосъемку, и ХХХ, которая разрабатывала сценарий, закадровый текст комментатора, сюжет произведения разрабатывался совместными усилиями. Аудиовизуальное произведение смонтировано на оборудовании и в условиях информационного медиаресурса «ООО».

В соответствии с п. 1 ст. 1228 Гражданского кодекса автором результата интеллектуальной деятельности признается гражданин, творческим трудом которого создан такой результат.

Судом также указано, что автором произведения науки, литературы или искусства признается гражданин, творческим трудом которого оно создано.

Лицо, указанное в качестве автора на оригинале или экземпляре произведения либо иным образом в соответствии с п. 1 ст. 1300 настоящего Кодекса, считается его автором, если не доказано иное (ст. 1257 Гражданского кодекса).

Авторами аудиовизуального произведения являются: режиссер-постановщик; автор сценария; композитор, являющийся автором музыкального произведения (с текстом или без текста), специально созданного для этого аудиовизуального произведе-

дения (п. 2). В силу п. 4 ст. 1263 Гражданского кодекса Российской Федерации права изготовителя аудиовизуального произведения, то есть лица, организовавшего создание этого произведения (продюсера), определяются в соответствии со ст. 1240 настоящего Кодекса.

Изготовителю принадлежит исключительное право на аудиовизуальное произведение в целом, если иное не вытекает из договоров, заключенных им с авторами аудиовизуального произведения, указанными в п. 2 настоящей статьи.

Изготовитель при любом использовании аудиовизуального произведения вправе указывать свое имя или наименование либо требовать такого указания. При отсутствии доказательств иного изготовителем аудиовизуального произведения признается лицо, имя или наименование которого указано на этом произведении обычным образом.

Автором произведения науки, литературы или искусства может быть только физическое лицо или несколько физических лиц, в случае, когда произведение создано их совместным творческим трудом.

В соответствии с действующим законодательством в силу презумпции авторства право истцов как авторов может быть оспорено только путем подачи соответствующего иска, призванного восстановить права лица, которое является автором произведения. Такие исковые требования при рассмотрении настоящего спора заявлены не были.

При таких обстоятельствах, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение, так как автором произведения может быть только физическое лицо или несколько физических лиц; информационный ресурс может быть правообладателем результата интеллектуальной деятельности только в том случае, если между ним и авторами заключены соответствующие договоры; вопрос о наличии таких договоров судом не исследовался и на обсуждение не выносился (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.05.2018 №75-КГ18-1).

Еще один судебный акт, в котором требование о взыскании компенсации за неправомерное использование объектов интеллектуальной собственности удовлетворено, поскольку установлено, что ответчик без заключения лицензионного договора использовал музыкальные произведения, правообладателем которых является истец, путем их размещения на интернет-сайте.

Так, ООО обратилось с исковым заявлением к ЗАО о взыскании в пользу автора — члена ООО XXX руб. компенсации за неправомерное использование музыкальных произведений правообладателя, использованных в телепрограммах «XXX» в сети Интернет.

Как следует из материалов дела, на сайте www.XXX.ru были размещены записи телепрограмм, с использованием в них музыкальных произведений автора — члена

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru