



Трудовые отношения трансформируются
непрестанно и, пока  анализирует
сложные темы в «белой зоне», реальный
сектор экономики часто работает в «серой
зоне», и там всё, увы, «по понятиям»...
о чём мы попросим разобраться юристов
в  № 8.

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.

Дискуссия



Ольга Яковлева, Анастасия Кирина, Наталья Тихонова,
Элина Шакирова

Комментарий к статье: «Риски и тренды нового времени для генерального директора и его команды»5

ЗП



Александр Чакински

Споры по невыплате зарплаты в период самоизоляции. Советы фирмам и людям19

Персональные данные



Анастасия Балдынова

Персональные данные27

Вопрос — ответ



Анастасия Алексеевская, Элина Шакирова, Татьяна
Горошко

Вопрос — ответ35

Конституционный суд



Ольга Байдина

Трудовые отношения со сроком: так ли это конституционно?53

Обучение



Наталья Пластинина

Обучился за чужой счет? Оплати или отработай!67

Увольнение



Владимир Алистархов

Уволить коллектив...85

Вузы



Татьяна Горошко

Оспаривание увольнения преподавателя вуза: обзор судебной практики97

Дистанционная работа

И.А. Коссов

Дистанционная работа и её особенности105

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»,

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

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: Е. Масурская

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Экспедиция: А. Митряков

Подписные индексы

по объединенному каталогу:

Роспечать: 47489 и 80995.

Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.

МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 2020.

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

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

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

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.06.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

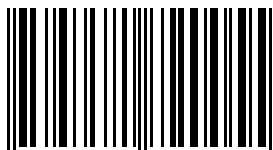
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-07.

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 >

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

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

Комментарий к статье: «Риски и тренды нового времени для генерального директора и его команды»



Ольга Яковлева

Публикация отражает довольно безапелляционную точку зрения специалистов по подбору персонала, ориентированных на западную модель карьерного консалтинга.

Системный анализ положения на российском рынке труда, национального трудового законодательства с учетом правовой позиции Верховного Суда Российской Федерации, высказанной 30.04.2020 года, позволяет прийти к несколько иным выводам.

Действующее трудовое законодательство, в сложившихся условиях распространения коронавирусной инфекции, в полной мере способно выполнить свою регулятивную функцию без каких-либо изменений. Уважающие себя топ-менеджеры, адекватные руководители компаний, обладающие стратегическим мышлением, имеющие в штате толковых юристов и финансистов и правильно составленные трудовые договоры (контракты) спокойно решают кадровые вопросы.

Такой очевидный выход, как сокращение сотрудников — не выход, особенно для компаний, где работают профессионалы, а не «пристроенные» знакомые, родственники и их дети и прочие «любимчики». В одном из предыдущих номеров журнала опубликован материал «Любимчики в компании», где рассматриваются особенности деятельности такой фирмы.

Со вторым вариантом все понятно, скорее всего, сформированные по

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



Анастасия Кирина

Трудовой кодекс РФ содержит положения, которые позволяют работодателем легально снизить размер заработной платы работников в одностороннем порядке.

Это положения статьи 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда».

Согласно этой статье, 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.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях и не согласился на предложенные работодателем вакансии, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса — пре-

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



Элина Шакирова

Уменьшить размер тарифной ставки (оклада) можно как по инициативе работодателя, так и по соглашению сторон. Но какой бы способ ни выбрала организация, такие действия должны быть обоснованы и подтверждены документально.

Снизить можно:

- по соглашению с работником;
- в одностороннем порядке (по инициативе работодателя, ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ) в случае изменения организационных или технологических условий труда, при которых не может быть сохранен определенный сторонами в трудовом договоре размер оклада.

Процедура изменения условий трудового договора в этом случае заключается в предварительном предупреждении работника о предстоящих нововведениях и их причинах (ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса РФ). Работника нужно письменно известить об изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения.

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



Александр Чакински

Споры по невыплате зарплаты в период самоизоляции. Советы фирмам и людям

«Режим необъявленного карантина», введенный в нашей стране из-за пандемии коронавируса, привел к приостановке деятельности многих организаций. Но государство, при этом, обязало предпринимателей сохранить за сотрудниками, фактически находящимся в вынужденном простое, их заработную плату, что послужило причиной многих судебных споров между работодателями и работниками.

ХОТЕЛИ, КАК ЛУЧШЕ...

25 марта 2020 г. Президент РФ издал Указ, устанавливающий в стране с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочие дни с сохранением заработной платы. Впоследствии, им было издано еще два Указа, продлевающие период нерабочих дней вначале до 30 апреля, а, затем, и до 8 мая 2020 г.

В дальнейшем, Минтруда РФ в своей Информационной памятке от 27 апреля 2020 года разъяснил порядок «работы» этих указов в период самоизоляции.

Во-первых, был выделен ряд организаций, которые продолжали свою деятельность. Например, оптовые и розничные поставщики продуктов питания и товаров первой необходимости, аптеки, финансовые, непрерывно

**ВВЕСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПРОСТОЙ
ИЗ-ЗА РЕЖИМА НЕБЛАГОПРИЯТНОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ ВОЗМОЖНО.
НО УМЕНЬШАТЬ, ПРИ ЭТОМ, ЗАРАБОТНУЮ
ПЛАТУ РАБОТНИКАМ НЕЛЬЗЯ**

действующие, системообразующие организации и т.д. Круг этих организаций определялся, как на федеральном уровне, так и, непосредственно, в конкретном субъекте РФ региональными властями. Работники этих организаций продолжали выполнять свою работу и получать зарплату.

Все прочие хозяйствующие субъекты были обязаны свою деятельность приостановить. Своих сотрудников перевести, по возможности, в гибкий режим работы, либо в режим неполного рабочего времени. А там, где это невозможно, сохранить за ними заработную плату, выплачивая ее в обычные сроки.

Минтруда РФ также разъяснил, что ввести на предприятии простой из-за режима неблагоприятной экономической ситуации возможно. Но уменьшать, при этом, заработную плату работникам нельзя (п. 6 Рекомендаций, направленных Письмом Минтруда России от 23.04.2020 №14-2/10/П-3710, п. 7 Приложения к Письму Роструда РФ от 09.04.2020 №0147-03-5). Нельзя также отправлять работника в отпуск за свой счет (п. 20 Приложения к Письму Роструда РФ от 09.04.2020 №0147-03-5) и увольнять их по причине пандемии (Информация Минтруда РФ от 27.04.2020).

Итак, государство обеспечило работников денежными средствами «на хлеб насущный», не вынимая ни одного рубля из «закромов родины»? Не тут-то было!

ВСЕМ ПИВА ЗА СЧЕТ ЗАВЕДЕНИЯ!

Как известно, с чем, с чем, а с чувством юмора у наших людей все в порядке. Любовь нашего народа к меткому русскому слову была отмечена еще великим русским писателем Николаем Васильевичем Гоголем: «Выражается сильно российский народ! и если наградит кого словцом, то пойдет оно ему в род и потомство, утащит он его с собою и на службу, и в отставку, и в Петербург, и на край света!» И на перекладывание решения проблем работников на плечи представителей бизнеса народ мгновенно отреагировал анекдотом, в котором автор указа заходит в бар и громко объявляет: «Всем пива за счет заведения!».

В результате, в очередной раз блестящее сработало основное «правило жизни» нашей страны, тонко подмеченное Виктором Черномырдиным. «Хотели, как лучше, а получилось, как всегда!» Очень немногие бизнесмены решили распечатать свои «финансовые подушки безопасности», чтобы их сотрудникам не пришлось «залезать» в свои «зачапки». Большинство же от выплаты заработной платы уклонялось под теми или иными предлогами. Чаще всего, применялись указанные выше два за-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



июнь 2020

Комментарий к подборке судов «ЕДИНСТВЕННОЕ ЖИЛЬЕ ЗА НЕОПЛАЧЕННЫЕ ДОЛГИ. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА»

Анастасия Алексеевская

...О НЕВОЗМОЖНОСТИ ОБРАЩЕНИЯ ВЗЫСКАНИЯ НА ПРИНАДЛЕЖАЩЕЕ ГРАЖДАНИНУ-ДОЛЖНИКУ НА ПРАВЕ СОБСТВЕННОСТИ ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ, ЕСЛИ ОНО ЯВЛЯЕТСЯ ЕДИНСТВЕННЫМ...

...ЯВЛЯЕТСЯ РАЗУМНО ДОСТАТОЧНЫМ ДЛЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННО ЗНАЧИМОЙ ПОТРЕБНОСТИ В ЖИЛИЩЕ КАК НЕОБХОДИМОМ СРЕДСТВЕ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ...

...СУД ОТКАЗАЛ В ДОСРОЧНОМ ВЗЫСКАНИИ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО КРЕДИТУ, ОБРАЩЕНИИ ВЗЫСКАНИЯ НА ЗАЛОЖЕННОЕ ЖИЛЬЕ...



Анастасия Балдынова

Персональные данные

Новый этап борьбы с нарушениями в сфере персональных данных пришелся на 2017 год — именно тогда вступил в силу ряд поправок в КоАП, устанавливающий и ужесточающий меры ответственности за нарушения в данной сфере. В дальнейшем к новым нормам добавилось нашумевшее требование о локализации персональных данных. В настоящее время количество данных гражданина, которых потенциально по смыслу закона можно признать персональными, только растет, усложняются правоотношения между субъектами персональных данных и операторами, в связи с этим представляется важным проанализировать наиболее сложные касающиеся персональных данных вопросы, возникающие в судебной практике.

Для начала необходимо понять, какие данные суды склонны считать персональными, а какие — нет. Так, такие данные, как фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес, семейное социальное и имущественное положение, образование, профессия, вполне единодушно признаются судами персональными (Постановление по делу № Постановление по делу № А15-2016/2009 от 05.10.2010, Постановление по делу № А36-5713/2014 от 29.04.2015. 19-й ААС). К персональным относятся и паспортные данные (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2014 № 33-14709). Адрес электронной почты (см., например, Решение по делу № 12-253/2015 от 26.05.2015. Калининский районный суд (город Санкт-Петербург). Практика и мнение Роскомнадзора об отнесении электронной почты к категории персональных данных неоднозначны. В ряде разъяснений Роскомнадзор указывает, что адрес электронной почты, содержащий фамилию, имя и отчество, будет отнесен к категории персональным данным, а если всего лишь набор символов — то нет. Признаются судами в качестве персональных данных также сведения о пересечении государственной границы, данные технического паспорта на жилые помещения, сведения о доходах и собственности должностных лиц, данные работника, указанные в трудовом договоре (см., например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 23.10.2013 № 33-4172/13).

Что касается более замысловатых категорий типа IP-адреса, никнейма в соцсети, то относительно них суды имеют разные точки зрения. В одном из судебных решений приведен следующий правовой анализ IP-адреса: «...идентификация пользователя информационно-телекоммуникационной сети Интернет через установление его персональных данных по статическому IP-адресу, назначаемому оператором связи и постоянно закреплённому за конечным пользовательским оборудованием при заключении договора на оказание услуг доступа к сети Интернет (при использовании статического IP-адреса все подключения пользователя всегда идентифицируются этим IP-адресом в сети связи) по своим правовым последствиям не может отличаться от случаев, когда IP-адрес назначается оператором

связи пользовательскому оборудованию автоматически, на период подключения данного устройства (период сессии) к сети Интернет (динамический IP-адрес)» (Решение по делу № 2-5354/2015 от 24.09.2015. Октябрьский районный суд г. Самары (Самарская область)). При этом некоторые суды IP-адрес к персональным данным не относят (см., например, Постановление по делу № А56-75017/2014 от 01.06.2015. 13-й ААС), а другие, наоборот, признают (Решение по делу № А76-29008/2015 от 11.02.2016.

**АДРЕС ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ,
СОДЕРЖАЩИЙ ФАМИЛИЮ, ИМЯ И
ОТЧЕСТВО, БУДЕТ ОТНЕСЕН К КАТЕГОРИИ
ПЕРСОНАЛЬНЫМ ДАННЫМ, А ЕСЛИ ВСЕГО
ЛИШЬ НАБОР СИМВОЛОВ — ТО НЕТ**

АС Челябинской обл.). Представляется, что статичный IP-адрес однозначно можно относить к персональным данным, так как по нему идентифицировать пользователя можно. На практике владельцы доменов, разработчики мобильных приложений включают в политики обработки персональных данных пункт об IP-адресе (и вообще о любых технических параметрах устройств пользователя) на всякий случай. Так, в судебном споре Роскомнадзора с МТС (дело № А40-14902/16) суд пришел к выводам, что пользовательские данные, собираемые с помощью cookie-файлов, тоже являются персональными данными, и нужно получать согласие на их обработку. Для этого сейчас на практике делают всплывающее окно, в котором

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

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

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

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ



Анастасия Алексеевская

Вопрос читателя: «Работаю официально, оплата почасовая плюс премии работа не временная, но в том месяце за неделю до конца месяца сказали что выходить не нужно на работу, работаю в колл центре, предоставляем услуги банку. Сказали что база закончилась, но при этом мы сидели дома и не работали, естественно за это ничего не заплатили. Правомерно ли это?»

Уважаемая Диана, благодарим за направленный вопрос.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя **системами оплаты труда**.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Исходя из текста письма Вы работаете на повременно-премиальной системе оплаты труда. Учитывая, что установлена почасовая оплата, зарплата рассчитывается исходя из количества отработанных часов, и дополнительно работнику начисляется премия в соответствии с принятой у работодателя системой премирования, что должно быть отражено в трудовом договоре.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.**

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru

Вопрос: «Здравствуйтесь! Я травматолог поликлиники. Администрация больницы хочет перевести меня на работу в стационар травматологом для работы с зараженными COVID-19? Как я могу отказаться?»

Благодарим, Сергей, за направленный вопрос.

Перевод на другую работу может быть осуществлен как у одного работодателя, так и к другому работодателю. Если речь идет об одном работодателе, то в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу — **постоянное или временное изменение трудовой функции работника** и (или) **структурного подразделения**, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается **только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Упомянутые случаи временного перевода у одного работодателя без согласия следующие:

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, **ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части**, работник может быть переведен **без его согласия** на срок **до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по

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

Вопрос читателя: «Добрый день! 17 апреля мною получены уведомления о сокращении з/платы и сокращении рабочего дня (работаем на удаленке) с 1 апреля. приказы и уведомления датированы 19 и 27 марта в формате ворд без подписи директора. я отказалась подписывать такие документы, о чем сообщила по эл. почте. аванс за апрель пришел уже урезанный. сейчас я в оплачиваемом отпуске до 11 мая. какие должны быть мои дальнейшие действия? написать заявление на перерасчет аванса или дождаться майской зарплаты? также в данной организации я работаю более 4х лет и не было ни разу индексаций. в какой форме должно быть заявление, ведь это обязанность работодателя».

Добрый день! Благодарим Вас за обращение.

В соответствии с Письмом Минтруда России от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741 в период действия Указа изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

Электронные образы документов предполагают документы на бумажном носителе, преобразованные в электронную форму путем сканирования с сохранением их реквизитов.

На мой взгляд, направление документа просто в формате ворд, без подписей, печатей может вызвать обоснованные сомнения в его законности.

Кроме того, эти документы датированы 19 и 27 мартом. Указом Президента РФ от 25.03.2020 N 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» установлены с 30 марта по 3 апреля 2020 г. нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Таким образом, документы датированы раньше, чем установлены нерабочие дни.

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

По вопросу реализации работодателем мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания Вашей заработной платы, Вы также можете обратиться как к работодателю, так и в трудовую инспекцию, органы прокуратуры с соответствующим заявлением. Заявление составляется в свободной форме.

Вопрос читателя: «Добрый день! у меня ситуация такая: 06.04.2020 работодатель отправил меня на 2\3 на время простоя до 30.05.2020. Сегодня меня уведомляют о том что начиная с сегодняшнего дня (если подпишу) то через 2 месяца оклад снижают до 1 МРОТ, в противном случае, если я не подпишу этот приказ, то меня уволят..... вопрос: имеет ли право работодатель уведомлять меня об этом в период нерабочих дней, и может ли он меня уволить если я откажусь подписывать о снижении оклада до 1 МРОТ. Спасибо!!!»

Добрый день. Благодарим за направленное обращение.

Скорее всего, Вас уведомили об изменении условий трудового договора на основании ст. 74 ТК РФ. То есть Вам вручили уведомление. И подписываете Вы его или не подписываете — сути дела не меняет. Пока работодатель уведомляет Вас об изменениях условий трудового договора, которые произойдут через 2 месяца. А от Вашего согласия или несогласия с измененными условиями зависит дальнейшая судьба трудовых отношений.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

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



Элина Шакирова

Вопрос читателя: Учредитель и генеральный директор двух ООО, по определенным обстоятельствам забросил их. ИФНС закрыла одну 12.03.2019г и вторую 29.02.2020г. Могу ли я зарегистрировать ИП?

Здравствуйте, Андрей! Исчерпывающий перечень оснований для отказа в государственной регистрации содержится в п.1 ст. 23 Федерального закона от 08.08.2001 N 129-ФЗ (ред. от 26.11.2019) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 11.05.2020, далее Закон № 129-ФЗ). В частности, предусмотрено право регистрирующего органа отказать в регистрации в случае, когда подаваемый пакет документов содержит сведения об участнике или руководителе юридического лица, который раньше был основным участником или руководителем ООО, исключенного из ЕГРЮЛ с задолженностью, или ООО, в отношении которого в реестре имеется запись о недостоверности сведений. Отказ возможен при условии, что не прошло 3 года с момента исключения недействующего юридического лица из ЕГРЮЛ или с момента признания сведений недостоверными соответственно.

Директор и участник ООО, которые попали под трехлетний запрет на учреждение новых компаний либо руководство ими, зарегистрироваться как

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



Татьяна Горошко

Устное изменение условий работы в условиях борьбы в COVID-19: ответ на вопрос читателя и некоторые размышления.

Вот уже более двух месяцев в нашей стране происходит активная борьба с коронавирусной инфекцией. Но сегодня мы поговорим не о ней самой (оставим это врачам, вирусологам и прочим специалистам), а о некоторых её последствиях. К таковым, безусловно, относятся изменения на рынке труда: уменьшение заработных плат, «социального пакета», перевод работы на «удалёнку», уменьшение рынка вакансий, сокращения работников и т.п. Несмотря на то, что, на мой взгляд, мы только в начале проявления всех этих последствий, уже существует достаточное количество публикаций, аналитических материалов, помогающих осознать происходящие процессы¹.

Но аналитика — аналитикой, а и работникам, и работодателям хочется удержаться на плаву и не попасть под тот процент сокращенных сотрудников или обанкротившихся предприятий, о которых говорят в своих прогнозах специалисты. И часто решения нужно принимать «здесь и сейчас», а как показывает практика, это способствует возникновению недопониманий и конфликтных ситуаций. В редакцию поступил такой вопрос от читателя (орфография и пунктуация автора сохранены):

¹ Горошко Т. COVID-19: что нас ждёт на рынке труда? // Вестник государственного социального страхования. — 2020. — № 5 (222). — С. 14–19.

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



Ольга Байдина

Трудовые отношения со сроком: так ли это конституционно?

До недавнего времени распространенные ситуации заключения срочных трудовых договоров на время действия гражданских правовых договоров (государственных или муниципальных контрактов) любого вида были вполне легитимны и не вызывали споров в судах.

Однако Конституционный Суд Российской Федерации 19 мая 2020 года в своем постановлении №25-П изменил вектор правоприменения в этой сфере, признав абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ не противоречащим Конституции РФ в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

Таким образом, практика заключения срочных трудовых договоров теми работодателями, у которых есть обязательства по договорам подряда, возмездного оказания услуг и пр., на время действия этих обязательств, вступает в противоречие с правовым регулированием.

Предлагаю проанализировать правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации и установить, остались ли в настоящее время правовые механизмы использования части первой статьи 59 ТК РФ при возникновении трудовых правоотношений.

История вопроса.

С жалобой на эту норму обратился гр. Сысоев — бывший работник частной охранной организации (РН-Охрана Томск), в которой он трудился охранником. С работником, начиная с 2008 года, заключались трудовые договоры сроком на один год для охраны объектов клиентов работодателя. Когда работника, в конце концов, уволили в связи с окончанием срока трудового договора, он оспорил правомерность заключения с ним именно срочных трудовых договоров. Однако суды общей юрисдикции никаких нарушений в этом не усмотрели. Судьи указывали, что ежегодное заключение с охранниками срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных работодателем с заказчиком такого

рода услуг. Поскольку прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить охранников другой работой по определенной трудовым договором трудовой функции, трудовые отношения не могли быть установлены на неопределенный срок. Факт же многократного заключения срочных трудовых договоров не свидетельствует о бессрочном характере имевших место трудовых отношений, поскольку выполняемая работа была заведомо ограничена определенным сроком.

**ФАКТ ЖЕ МНОГОКРАТНОГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ
СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ НЕ
СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О БЕССРОЧНОМ
ХАРАКТЕРЕ ИМЕВШИХ МЕСТО ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ, ПОСКОЛЬКУ ВЫПОЛНЯЕМАЯ
РАБОТА БЫЛА ЗАВЕДОМО ОГРАНИЧЕНА
ОПРЕДЕЛЕННЫМ СРОКОМ**

Отказы судов побудили гр. Сысоева обратиться в Конституционный Суд РФ и потребовать признания неконституционной нормы абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ, поскольку она позволяет работодателю многократно заключать с работниками срочные трудовые договоры на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения своих обязательств по заключенным им гражданско-правовым

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



Наталья Пластинина

Обучился за чужой счет? Оплати или отработай!

**Вы обучили работника за свой счет, а он не стал у вас работать?
Учтите: взыскать все потраченное может получиться не всегда...**

СКР отсудил 1,1 млн рублей у юриста¹ — выпускницы МГУ, обманувшей его доверие

Столичные суды удовлетворили иск СКР, требовавшего более 1 млн рублей у юриста Анастасии Панютищевой. Комитет оплатил ее обучение в главном вузе страны, но так и не увидел в своих рядах.

В 2014 году Панютищева поступила на целевое обучение в МГУ им. М. В. Ломоносова по специальности «юриспруденция» и заключила договор со Следственным комитетом РФ. В соответствии с ним СК обязался оплатить учебу Панютищевой за счет средств федерального бюджета, а студентка приняла на себя ряд обязательств. В частности, она должна была прибыть в следственный орган или учреждение СК России для решения вопроса трудоустройства и подписать трудовой договор, а после этого — пройти службу в Следственном комитете.

Договором предусматривалась ответственность за неисполнение выпускницей своих обязательств. Так, она должна компенсировать расходы, «связанные с предоставлением мер социальной поддержки», а также выплатить штраф в двукратном размере этих расходов. В итоге свои обязательства Панютищева так и не исполнила, в отличие от СК, который за ее обучение заплатил 1,15 млн рублей из госбюджета. В связи с этим ведомство Александра Бастрыкина подало иск в суд. МГУ был привлечен в качестве третьего лица.

Панютищева просила отказать в иске, заявив, что договором предусмотрено взыскание не денежных средств за весь период обучения, а лишь расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки. По мнению выпускницы, такое право возникло бы у СК в случае увольнения из органов до истечения 5-летнего срока, хотя она вовсе не прибыла для трудоустройства. Суд не принял такое возражение.

«Неприбытие в Следственный комитет и незаключение трудового договора само по себе исключает возможность исполнения обязанности <...> о прохождении службы в следственных органах или учреждениях Следственного комитета не менее пяти лет в случае заключения между гражданином и Следственным комитетом ученического договора. Обя-

¹ <https://zen.yandex.ru/media/legalreport/skr-otsudil-11-mln-rublei-u-iurista--vypusknicy-mgu-obmanuvshei-ego-doverie-5ed7d0330d78705cf29a1c65>

занность возместить затраты на обучение также предусмотрена ст. 207 ТК РФ», — указал Гагаринский районный суд столицы.

В решении отмечается, что Панютищева не исполнила свои обязательства по договору о целевом обучении, а значит, должна погасить ущерб, нанесенный Следственному комитету. Гагаринский районный суд столицы взыскал с ответчицы 1 млн 152 тыс. рублей, а также госпошлину в размере 14 тыс. рублей. Мосгорсуд оставил это решение в силе.

НА ЧЕМ ЖЕ ОСНОВЫВАЛА П. СВОИ ВОЗРАЖЕНИЯ ПРОТИВ ТРЕБОВАНИЙ СКР?

Очевидно, исключительно на положениях ст. 249 ТК РФ о возмещении затрат, связанных с обучением работника. Данная норма устанавливает, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. П. убеждала суд в том, что она не уволилась раньше срока, а просто вовсе не приступила к работе. Кроме того, П. «играла» на игре слов, доказывая, что у СК было право только взыскать лишь суммы выплаченной стипендии. Суд, видимо, данные доводы не убедили. (см. Решение Гагаринского районного суда города Москвы от 02.10.2019 года по делу № 2-4701/2019²).

Как показывает практика, обучение за счет работодателя для силовых ведомств — дело давно уже привычное в отличие от аналогичных правоотношений с коммерческими предприятиями. Обучение для дальнейшей службы в СК, МВД в последнее десятилетие (с кратным уменьшением бюд-

² <https://docs.court.gov.by/docs/view/070106721/?z=NuNolldv0slu%2F5F0HUbNolDlyw7z7leVybCIGkmb0dHb=Ci8vd>

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.**

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru



Владимир Алистархов

Уволить коллектив...

Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации содержит ограниченный перечень оснований для увольнения работников по инициативе работодателя, в частности, данный перечень предусмотрен ст. 81 Кодекса.

Тем более выглядит странным и недальновидным, некоторые высказывания чиновников о том, что надо уволить коллектив редакции «Ведомости» за несогласие с назначением нового главного редактора. Вдумайтесь только за несогласие!!!

Бог с тем, что чиновник не знает действующего трудового кодекса и оснований для увольнения работников — это его проблемы, а также не важно, что у него не хватает воспитанности при оценке подобных ситуаций, — это тоже его проблемы и большой «привет» его воспитателям, важно другое.

Некомпетентные и поспешные высказывания ставят под сомнение существование свободы слова в Российской Федерации, если вот так просто можно уволить весь коллектив редакции, в результате чего, кто-то может действительно подумать, что надо уволить весь коллектив.

Более того, чтобы привести к исполнению желание чиновника, придется придумать массу незаконных и надуманных предлогов для увольнения журналистов.

Конечно, можно понять тех, кто привык к лозунгу на работе «я начальник — ты дурак», речь идет о «рабах», но очень надеюсь, что этот лозунг не для журналистов и они продолжают выполнять качественно и независимо свою работу.

В коллективах, по-настоящему творческих и сплоченных, руководитель также, как и все, должен быть частью коллектива, а если он в него не вписался или не дай Бог он еще и ставленник контролирующего ведомства и т.д., то все пиши пропало.

От некогда стоящего издания останется «мыльная» и никому не нужная пресса для «зомбирования» населения, а это уже страшно, поскольку за этим всем кроются, как правило, худшие опасения думающих граждан.

Но, оставим за скобками чье-то очередное нелепое высказывание, надеюсь на то, что собственник издания в силу своих человеческих качеств не поступится совестью и обратится к законодательству, которое позволяет в той или иной степени защитить работников от увольнения за нелюбовь к руководству.

При этом следует отметить, что руководитель, который хочет избавиться от коллектива, начнет с малого.

Сначала он переманит на свою сторону малодушных, за деньги, угрозы и другими способами, а потом он возьмется за «крепкие орешки», и вот тут-то могут последовать незаконные увольнения.

Прежде всего, незаконные увольнения «по собственному желанию», когда руководитель разными уловками просит работников подписать заявление об увольнении по собственному желанию, а потом остальных, будут увольнять по статье.

Но, это все не для запугивания кого-то, а с целью разобраться как с этим бороться, защитить трудовые права граждан.

**НАДО УВОЛИТЬ КОЛЛЕКТИВ РЕДАКЦИИ
«ВЕДОМОСТИ» ЗА НЕСОГЛАСИЕ
С НАЗНАЧЕНИЕМ НОВОГО ГЛАВНОГО
РЕДАКТОРА. ВДУМАЙТЕСЬ ТОЛЬКО
ЗА НЕСОГЛАСИЕ!!!**

Вместе с тем следует отметить, что профессия журналиста, зачастую не строится на заключенном трудовом договоре, и, соответственно, у тех журналистов, которые не состоят в трудовых отношениях с изданием шансов удержаться в издании совсем немного, если они выступают против руководителя.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Относительно увольнения «по собственному желанию», но под нажимом руководства необходимо отметить следующее.

Согласно п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о пре-

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



Татьяна Горошко

Оспаривание увольнения преподавателя вуза: обзор судебной практики

События последних 3-4 месяцев, кажется, сдвинули привычный мир бесповоротно: здесь и пандемия Covid-19, и меры по борьбе с ней, и изменения Конституции РФ, и отказ от единой ставки НДФЛ и многое другое. Но тем не менее, как говорил поэт, *«мир останется прежним, да, останется прежним»*¹ (здесь и далее по тексту статьи курсивом выделены цитаты — прим. автора). А значит, люди будут рождаться и умирать, фирмы — создаваться и банкротиться, а сотрудники — приниматься на работу и увольняться.

¹ Бродский И.А. Пилигримы. URL: <https://www.culture.ru/poems/30448/piligrimy>; дата отклика 25.06.2020.

Сегодня в нашей статье мы не будем рассматривать ни массовые сокращения в отдельных отраслях¹, ни последствия пандемии Covid-19 для рынка труда². Мы изучим и проанализируем «обычные» увольнения, а с учетом идущих сейчас в образовательных учреждениях каникул — увольнения преподавателей в вузах.

Как мне кажется, гипотезе «образование нельзя дать, его можно только взять» противостоит предположение о том, что в высших учебных заведениях учат именно преподаватели, но не только знаниям из учебников, но и, скажем упрощенно, собой: своим обликом, своим мышлением, своим профессиональным примером и т.п. Полагаю, что эти гипотезы не нужно противопоставлять, а их гармоничное сочетание будет являться залогом качественного профессионального образования. В свою очередь одним из средств обеспечения качественного образования является формирование вузом «команды мечты» среди преподавателей, а это, к сожалению, невозможно без ротации кадров.

Полагаю, для вдумчивого читателя не будет секретом то обстоятельство, что звание / должность вузовского преподавателя сочетает в себе не только образовательный процесс как таковой, но и организационные функции, а прежде всего — науку и творчество. Это соединение различных составляющих определяет и специфику статуса преподавателя вуза как работника. Трудовой кодекс РФ таким работникам посвящает отдельную статью — статью 332. В нашей статье мы посмотрим, как эта статья применяется (да и применяется ли вообще) в спорах, связанных с увольнениями вузовских преподавателей, а также проанализируем, какие нюансы таких споров можно увидеть в судебной практике.

В первом рассматриваемом в сегодняшней статье споре с иском о восстановлении в должности обратилась уволенная доцент³. Суть спора заключалась в том, что истица была избрана по конкурсу на замещение вакантной должности доцента, но решением ученого совета результаты конкурсного отбора были отменены. Суды при рассмотрении спора выяс-

1 См. Горошко Т. Массовые сокращения в Сбербанке: анализ судебной практики по аналогичным спорам // Трудовое право. 2019. N 10. С. 35 — 50.

2 См. Горошко Т. COVID-19: что нас ждёт на рынке труда? // Вестник государственного социального страхования. 2020 №5. С. 14-18; 2020. №6. С. 6-18

3 Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 25.11.2019 по делу N 88-944/2019

нили, что решение ученого совета незаконно, и восстановили истицу — доцента в занимаемой должности.

В следующем споре истцом также выступала доцент⁴. Как следует из судебных актов, по мнению истца, «поскольку срок действия заключенного между ней и ответчиком срочного трудового договора был продлен, то у работодателя возникла обязанность по объявлению конкурса на замещение занимаемой ею должности, в котором истец могла участвовать. Однако своего обязательства ответчик не выполнил, чем нарушаются ее трудовые права и причиняется моральный вред». Суды уже указали следующее: «...заклучение с истцом срочного трудового договора и в последующем дополнительных соглашений к нему на определенный срок не противоречит положениям ст. 332 ТК РФ; основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора имелись, увольнение произведено с соблюдением требований ст. 79 ТК РФ о сроке предупреждения об увольнении». Таким образом, суды подчеркнули, что неоднократные продления срочного трудового договора не означает автоматического его продления на следующий период, в том числе и для профессорско-преподавательского состава вузов.

Также судебным процессом окончились трудовые отношения профессора кафедры и института культуры после увольнения преподавателя с должности в связи с истечением срока трудового договора⁵. Суды указали, что характер работы истца согласно ст. 332 Трудового кодекса РФ предусматривал возможность заключения срочных трудовых договоров, принуждения к заключения таких договоров не было. Следовательно, увольнение профессора в связи с истечением срока трудового договора является законным, а требования истца — не подлежащими удовлетворению.

Следует отметить, что именно срочные трудовые договоры с преподавателями высших учебных заведений становятся камнем преткновения. Так, например, в одном из споров доцент вуза требовал признать трудовой

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

И.А. Коссов

к ю. н., доц. РГГУ

Дистанционная работа и её особенности

- **Что такое дистанционная работа?**
- **Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору**
- **Приказ о переводе на дистанционную работу: рекомендации к содержанию и форме**

В марте 2020 года Всемирная организация здравоохранения объявила, что ситуация с распространением болезни, вызванной коронавирусом нового типа, может быть расценена как пандемия. Пандемией является эпидемия, распространившаяся на территории стран и континентов, т.е. высшая степень развития эпидемического процесса.

Введенные в нашей стране ограничения лишили значительную часть работников возможности выполнять свои трудовые обязанности в помещениях работодателя. Сложившаяся ситуация вызвала необходимость поиска иных вариантов взаимодействия работодателя и работника. Одним из них стал временный перевод части или всего персонала организации на дистанционную работу.

В статье 312.2. Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) дистанционная работа определяется как выполнение работником определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Лица, заключившие договор о дистанционной работе, называются дистанционными работниками.

Дистанционные работники подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Однако правовому регулированию их труда присущ ряд особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. Некоторые из этих особенностей непосредственно касаются документационного оформления трудовых отношений между работодателем и работником.

ТК РФ достаточно подробно регулирует прием на дистанционную работу. Однако случаи и порядок оформления перевода на такую работу в законе внятно не прописаны. Несмотря на сложившуюся правовую ситуацию, возможность временного перевода работников на дистанционную работу все же существует.

При принятии решения о применении дистанционного труда работодатель должен с учетом функциональных и технических возможностей определить категории работников, которые могут быть временно переведены. Также целесообразно составить и поименный список таких работников.

Оптимальным способом осуществления временного перевода видится достижение сторонами обоюдного согласия и заключение на его основе соответствующего дополнительного соглашения об изменении существующих условий трудового договора. Этот вариант не противоречит статье 72 ТК РФ, предоставляющей сторонам право при наличии соглашения изменять условия действующего трудового договора.

Инициаторами перевода на дистанционную работу могут выступать обе стороны — и работодатель, и работник. Как показывает практика, в большинстве случаев инициаторами все же являются работодатели. В целях создания оптимальных условий для продолжения эффективного функционирования организации (а иногда и ее сохранения) в период введенных ограничений, они вынуждены идти на такой шаг.

Предложить работнику временный перевод на дистанционную работу желательно в письменной форме, составив соответствующий документ (например, уведомление или письмо), и ознакомить с ним работника под роспись. В порядке исключения, с учетом неординарности сложившейся ситуации, видится допустимым направить работнику документ в отсканированном виде по электронной почте.

Инициатива работника о собственном переводе оформляется в виде письменного заявления, адресованного работодателю (руководителю организации либо иному должностному лицу, которому делегированы соответствующие полномочия). В заявлении указываются: фамилия, имя, отчество и должность работника; название структурного подразделения, в котором он трудится; просьба о переводе на дистанционную работу и причина перевода; дата, с которой работник просит о переводе и срок пере-

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