



Игорь Трemasкин

Моральный ущерб в трудовых спорах

Сергей Слесарев

Смерть на производстве: анализ споров

Татьяна Бойкова

Споры по больничным листам

Ольга Яковлева

Увольнение врачей: споры

Анастасия Жукова

Ответственный за склад и ТМЦ: трудовые споры

Дмитрий Мартасов

Аутстаффинговые фирмы — как они сейчас соблюдают законы

Алина Бабкина

Увольнение в период беременности: когда суд не встает на сторону сотрудницы?

Егор Ковалев, Игорь Тломин, Николай Есаков

Планируемые изменения в Трудовой кодекс

Оксана Сиражетдинова

«Северные надбавки» и споры по ним

Моральный ущерб в трудовых спорах – это будущее трудовых отношений. Сегодня это новый тренд.

Читайте и задавайте вопросы в редакции и заказывайте новые темы.

На ваши вопросы ответят наши лучшие эксперты.

Удачи!

Александр Гончаров

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

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

Моральный ущерб

Игорь Тремаскин

Моральный ущерб в трудовых спорах5

Охрана труда



Сергей Слесарев

Смерть на производстве: анализ споров15

Больничный лист

Татьяна Бойкова

Споры по больничным листам27

Врачи



Ольга Яковлева

Увольнение врачей: споры41

Ответственность

Анастасия Жукова

Ответственный за склад и ТМЦ: трудовые споры51

Аутстаффинг



Дмитрий Мартасов

Аутстаффинговые фирмы — как они сейчас соблюдают законы63

Беременность



Алина Бабкина

Увольнение в период беременности: когда суд не встает на сторону сотрудницы?71

Новости права



Егор Ковалев, Николай Есаков, Игорь Томилин

Планируемые изменения в Трудовой кодекс81

Комментарии экспертов



Ольга Папроцкая, Анастасия Алексеевская, Анна Бедарева,



Анастасия Балдынова, Ульяна Зеленая, Мария Лисицына

Комментарий к статье: «Увольнение главного бухгалтера»91

Северные надбавки



Оксана Сиражетдинова

«Северные надбавки» и споры по ним103

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. Ряси́на, 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 15.08.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

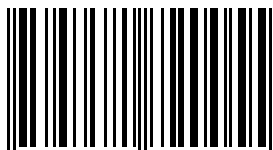
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-09.

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 >

Игорь Тремаскин

Моральный ущерб в трудовых спорах

Право работника на возмещение ему морального вреда, который был причинен в момент исполнения трудовых обязанностей, должен быть возмещен, а право требовать возмещение морального вреда является неотъемлемым, закрепленным в законе, а именно в пп. 14 п. 1 статьи 21 ТК РФ. Это право обязан уважать работодатель и в случае наступления факта причинения морального вреда — обязан его возместить (пп. 15 п. 1 ст. 22 ТК РФ). Первое, что нам необходимо понять, кто может стать причинителем морального вреда. Это несложно выяснить, так как в названных статьях 21 и 22 ТК РФ четко установлено, что потерпевшей стороной всегда выступает работник, так как трудовой закон дает право работнику и обязывает работодателя компенсировать причиненный моральный ущерб во время исполнения трудовых обязанностей.

Основные вопросы, которые разрешаются судебной практикой при разрешении спора о компенсации морального вреда:

- 1) Что считать моральным вредом в трудовых спорах и трудовых правоотношениях?
- 2) Какими правилами должен руководствоваться суд в данном вопросе и как определить сумму, подлежащую компенсации??
- 3) Как доказать причинение морального вреда?

Будем отвечать на эти вопросы последовательно и постараемся в настоящей статье разобраться во всех сложностях данной темы. Но сразу отметим, что моральный вред — это не самостоятельное требование, его компенсация может быть заявлена только при наличии противоправных действий со стороны работодателя.

Нередко в трудовом праве и практике правоприменения заходит речь о моральном ущербе в трудовых спорах, и суду необходимо разрешать сложные вопросы, такие как: факт причинения морального вреда, объем суммы компенсации и подтверждение действий, которые со стороны потерпевшего имеют вредоносный характер. Как правило, судебная практика в подобного рода вопросах старается встать на сторону работника, как наиболее слабого участника трудовых отношений. Но для понимания сложности рассматриваемой темы нам нужно разобраться в том, что такое моральный вред в понимании трудового законодательства, и как это понимается практикой.

Правовую базу в вопросе можно разделить на две части. Первая часть, которая является общей в вопросе компенсации морального ущерба, и, непосредственно, вторая часть, регулирующая этот институт в трудовых отношениях. Общая часть представляется в нормах ГК РФ, а именно в статьях 151, 1099-1101 ГК РФ. Данные нормы можно нередко встретить в решениях судов в трудовых спорах, что не удивительно, так как указанные нормы закрепляют общие правила, которым руководствуются суды при определении размера компенсации. К такому выводу пришел и Симферопольский районный суд Республики Крым в решении от 01 марта 2019 года по делу № 2-563/19, в котором суд, ссылаясь на норму 1101 ГК РФ, удовлетворил требования компенсации морального вреда, правда, размер

компенсации морального вреда составил 2 тыс. руб., но про определение размера морального ущерба мы расскажем далее.

Самостоятельное правовое регулирование в ТК РФ, а именно статья 237, которая не так подробно описывает все нюансы, как в ГК РФ, видимо, что законодатель решил внести данную норму с необходимостью ссылаться на положения ГК РФ. В совокупности эти нормы создают институт компенсации морального вреда, в том числе и в разрешении трудовых спо-

КОМПЕНСАЦИЯ МОЖЕТ БЫТЬ ЗАЯВЛЕНА ТОЛЬКО ПРИ НАЛИЧИИ ПРОТИВОПРАВНЫХ ДЕЙСТВИЙ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

ров. По нашему мнению, ТК РФ не обладает тем объемом норм, который необходим для более детального и углубленного регулирования вопроса морального вреда и компенсации морального ущерба, но, статья 6 ГК РФ предполагает применение норм по аналогии, что, наверное, является не совсем удобным, но эффективным способом защиты прав.

К предметным нормам или нормам-надстройкам, относящимся к трудовым отношениям относится статья 237 ТК РФ, в которой законодатель установил императивное правило, согласно которого, вред, причиненный неправомерными действиями или бездействиями работодателя, подлежит компенсации. Но для того, что бы разобраться в возмещении морального вреда в трудовых спорах, его размере и в том, кто является потерпевшим, а кто причинителем вреда, необходимо понять, что понимается под моральным вредом, как под институтом и как под направлением судебной практики трудовых споров.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2020

ВЫСЕЛЕНИЕ ИНВАЛИДОВ — СПОРЫ

Ольга Яковлева

...ПО ПРИЧИНЕ ОСОБОГО СТАТУСА ВЫСЕЛИТЬ ИНВАЛИДА НЕСКОЛЬКО СЛОЖНЕЕ, ЧЕМ ЗДОРОВОГО ЧЕЛОВЕКА, НО ВОЗМОЖНО...

...ВЫСЕЛЕНИЕ ИЗ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ, НИКАКИМИ ДОГОВОРАМИ-СОГЛАШЕНИЯМИ ЭТО ИЗМЕНИТЬ НЕЛЬЗЯ...

...СПОР, СВЯЗАННЫЙ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ГРАЖДАНИНОМ — ИНВАЛИДОМ II группы по военной травме, КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ЖИЛИЩЕ, ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ КОТОРОГО ЗАКРЕПЛЕННЫ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ ОТ 19.07.2011г. № 247-ФЗ...

...Оснований для выселения В. из квартиры без предоставления другого благоустроенного жилого помещения, не установлено...

**Сергей Слесарев**

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума».
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

Смерть на производстве: анализ споров

Несчастный случай на производстве — всегда беда, а если еще и со смертельным исходом — трагедия. И дело не в том, что придется заполнять множество документов и проводить расследование, а потом еще, скорее всего, судиться с родственниками умершего и/или, скажем, тем же ФСС/ГИТ... просто, человека уже не вернуть, и нередко причиной этой безвозвратной утраты становится халатность, нарушение трудового законодательства, техники безопасности и отсутствие должного контроля на производстве. Увы, как показывает анализ судебной практики, на чужих просчетах и трагедиях не учатся — ни работники, ни работодатели; как и допускают одни и те же ошибки при квалификации смертей на производстве. Рассмотрим несколько судебных споров о характерных «просчетах» и «квалификационных» ошибках. Для этого возьмем дела о несчастных случаях со смертельным исходом вследствие общего заболевания и действий третьих лиц.

НЕ ВИНОВАТА Я... ИЛИ ОБ ОШИБКАХ КВАЛИФИКАЦИИ

Зачастую среди работодателей да и работников бытует представление, будто смерть «на производстве» обязательно связана с каким-нибудь рабочим инструментом, техникой и т. п., и если вызвана чем-то другими, то и «производство» тут не причем. Например, работодатели часто отказываются признавать вину в произошедшем, если смерть работника была вызвана действиями третьих лиц. Но так ли это?

О. работала продавщицей в магазине непродовольственных товаров и была убита своим парнем Ф. на почве ревности. Мужчину осудили по ч. 1 ст. 105 УК РФ, а работодатель (АО) отказался признать случившиеся несчастным случаем на производстве, поскольку все произошло не в здании

**О. РАБОТАЛА ПРОДАВЩИЦЕЙ В МАГАЗИНЕ
НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ
И БЫЛА УБИТА СВОИМ ПАРНЕМ Ф.
НА ПОЧВЕ РЕВНОСТИ. РАБОТОДАТЕЛЬ
(АО) ОТКАЗАЛСЯ ПРИЗНАТЬ
СЛУЧИВШИЕСЯ НЕСЧАСТНЫМ СЛУЧАЕМ
НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ПОСКОЛЬКУ ВСЕ
ПРОИЗОШЛО НЕ В ЗДАНИИ МАГАЗИНА, А
РЯДОМ С НИМ**

магазина, а рядом с ним, в период, когда работник выполнял действия в своих интересах в нарушение ПВТР, должностной инструкции, требований законодательства или указаний работодателя; действия работника, повлекшие возникновение несчастного случая, не обусловлены его трудовой функцией или заданием работодателя, произведены в рабочее время,

но в своих интересах. ГИТ не согласилась с такой квалификацией, вынесла предписание оформить и утвердить акт по форме Н-1 о несчастном случае на производстве. АО оспорило предписание в суде.

Суд первой инстанции требования удовлетворил, посчитав, будто убийство связано лишь с личными отношениями между О. и Ф. вне рамок трудовых отношений с АО. Апелляционная и кассационная инстанции рассудили иначе, пояснив, что для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо установить все обстоятельства произошедшего, в т. ч. попадает ли не-

**УБИЙСТВО ПРОИЗОШЛО НА ПРИЛЕГАЮЩЕЙ
К МАГАЗИНУ ТЕРРИТОРИИ (У СКЛАДА),
В МОМЕНТ ВОЗВРАЩЕНИЯ О. В МАГАЗИН
ПОСЛЕ ВЫДАЧИ ТОВАРА ПОКУПАТЕЛЮ;
О. КАК ПРОДАВЕЦ УЧАСТВОВАЛА В
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБЩЕСТВА**

счастный случай под соответствующие критерии, указанные в ч. 3 ст. 227 ТК РФ) и относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (ч. 2 ст. 227 ТК РФ).

В ходе проведения ГИТ проверки-расследования установлено, что О. в день убийства направилась с покупателем к складу выдать товар (листы

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

Татьяна Бойкова

Споры по больничным листам

Больничный лист или листок нетрудоспособности — это документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность граждан, подтверждающий их временное освобождение от работы и выдаваемый при заболеваниях, травмах и отравлениях и иных состояниях, связанных с временной потерей трудоспособности (ст. 5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» далее Закон № 255-ФЗ). Больничный лист является основанием для выплаты пособия по временной нетрудоспособности гражданину. Документ должен быть выдан медицинской организацией по форме и в порядке, установленном Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2011 № 624н «Об утверждении порядка выдачи листов нетрудоспособности» (далее — Порядок).

Казалось бы, форма и порядок заполнения установлены, выдача больничных листов производится профильными специалистами — медицинскими работниками (за исключением, установленным п.3 Порядка), следовательно, ошибок быть не должно, но нередко медицинские организации ошибаются при оформлении листка нетрудоспособности, становясь причиной споров между Фондом социального страхования РФ (далее ФСС РФ) и работодателями относительно зачета на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Все ошибки, допускаемые при заполнении больничных листов, можно поделить на допустимые, то есть не мешающими выплате пособия (например, строчные буквы вместо прописных) и в дальнейшем принятию сумм к зачету, и недопустимыми, то есть такими, при наличии которых ФСС РФ отказывает работодателю в зачете. Примером таких ошибок являются неверное указание дат, некорректные исправления и так далее. В случае если работодатель столкнулся с отказом ФСС РФ в проведении зачета расходов, он может обратиться за защитой своих нарушенных прав и законных интересов в суд, и зачастую суд встает на сторону работодателя (пп.5 п.1 ст. 4.3 Закона № 255-ФЗ). Рассмотрим.

НЕДОПУСТИМЫЕ (СУЩЕСТВЕННЫЕ) ОШИБКИ

Недопустимыми считаются ошибки, при совершении которых в зачете на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством работодателю будет отказано.

1. Подпись врача.

Это, пожалуй, самая безобидная ошибка из серьезных недочетов. Если подписи врача нет, то ее можно легко поставить, обратившись в медицинскую организацию, выдавшую больничный лист. Гораздо сложнее, если подпись врача стоит, но указанной фамилии не соответствует. Судебная практика по таким ошибкам складывается в пользу работодателя. Так, Де-

сятым арбитражным апелляционным судом было удовлетворено заявление работодателя о признании недействительными решений органа ФСС РФ о непринятии к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, **поскольку отсутствие подписи врача, равно как и несоответствие подписи врача фамилии врача являются техническими недочетами, что не опровергает факт наступления страховых случаев и целевое расходование средств ФСС РФ.**

НО НЕ РЕДКО МЕДИЦИНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОШИБАЮТСЯ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

Более того, **ошибки были допущены не работодателем, а лечебным учреждением**, что исключает вину юридического лица.

В силу п. 68 Порядка за допущение ошибок при заполнении больничных листов медицинскими организациями несут ответственность сами медицинские организации, а также медицинские работники. Нарушение медицинским учреждением положений Порядка при заполнении листов временной нетрудоспособности само по себе не является основанием для непринятия к зачету расходов страхователя на пособия по временной нетрудоспособности, при условии, что органом ФСС не опровергнуты факты наступления страховых случаев и обязанность страхователя назначить и произвести выплаты пособий застрахованным лицам.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2020

ПОД ОБМАНОМ ПРОДАЛ СВОЮ КВАРТИРУ? ОТМЕНИ СДЕЛКУ В СУДЕ!

Ольга Николаева

...ТЕЧЕНИЕ СРОКА ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ ПО ТАКИМ ТРЕБОВАНИЯМ НАЧИНАЕТСЯ НЕ СО ДНЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СДЕЛКИ, А СО ДНЯ, КОГДА ИСТЕЦ УЗНАЛ ИЛИ ДОЛЖЕН БЫЛ УЗНАТЬ ОБ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРИЗНАНИЯ СДЕЛКИ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОЙ...

...Ничтожна сделка, совершенная гражданином, признанным недееспособным вследствие психического расстройства...

...Истец не желая того, произвела отчуждение единственного для нее жилого помещения...

...Обман, насилие, угрозы крайне тяжело доказать, особенно если с момента сделки прошло какое-то время, а свидетелей сделки не было...



Ольга Яковлева

Увольнение врачей: споры

Действие трудового законодательства в Российской Федерации распространяется в равной степени на всех работников. Особенности регулирования отличается военная служба, служба сотрудников системы Министерства внутренних дел и т. п. В настоящей статье рассмотрим особенности расторжения трудового договора с врачами — сотрудниками системы частного и государственного (муниципального) здравоохранения.

Основания для расторжения трудового договора по инициативе как работника, так и работодателя, а также по соглашению сторон и по обстоятельствам, от воли сторон не зависящим, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации. Ничего особенного для врачей не придумано. А вот фактические обстоятельства, приводящие к расторжению трудового договора с врачом иногда весьма специфичны.

Оставим в стороне основания увольнения врача по собственному желанию, по соглашению сторон или по основаниям, не зависящим от воли сторон, также как расторжение трудового договора в связи с ликвидацией медицинской организации, сокращению численности или штата работни-

**ЕСЛИ ВРАЧ НЕ ПРОХОДИТ В
УСТАНОВЛЕННЫЕ СРОКИ АККРЕДИТАЦИЮ,
ТО ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПОДЛЕЖИТ
ПРЕКРАЩЕНИЮ НА ОСНОВАНИИ П. 3 Ч. 1
СТ. 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ**

ков. Данные основания многократно исследованы и проиллюстрированы правоприменительной практикой судебных органов, монографиями и публикациями.

Из тринадцати оснований для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, в рамках настоящего исследования, предлагаю остановиться на несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника (п\п в) п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Весьма интересным для исследования является такое основание для расторжения трудового договора как непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), введенное в 2012 году. Однако достаточной для исследования судебной практики по данному основанию расторжения трудового договора в отношении медицинских работников еще не сложилось и, возможно, это будет темой самостоятельной публикации.

НЕСООТВЕТСТВИЕ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ ВСЛЕДСТВИЕ НЕДОСТАТОЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДТВЕРЖДЕННОЙ РЕЗУЛЬТАТАМИ АТТЕСТАЦИИ (П. 3 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ)

Напомню, в соответствии со ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. Вспыхнувшая пандемия COVID-19 внесла коррективы, данная норма хоть и сохраняет свое действие, но ее применение будет осуществляться в особом порядке, поэтапно до 01.01.2026 года. Пока продолжает свое действие ранее сложившаяся система сертификации.

Аккредитация специалиста — процедура определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской либо фармацевтической специальности. Аккредита-

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

Анастасия Жукова

Ответственный за склад и ТМЦ: трудовые споры

Ответственность

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя, незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, угрожающей сохранности его имущества, а также имущества третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого он отвечает.

Данная норма ТК РФ действует, в первую очередь, в отношении материально ответственных работников. Это кассиры, товароведы, заведующие складом, их заместители, кладовщики, коменданты и иные работники, в трудовые обязанности которых входит получение, учет, хранение, выдача, транспортировка ТМЦ (Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85).

Если действия ответственного за склад, ТМЦ работника приводят к уничтожению, порче имущества работодателя, он привлекается к материальной ответственности.

КОГДА ОТВЕТСТВЕННЫЙ ЗА СКЛАД, ТМЦ ВОЗМЕЩАЕТ УЩЕРБ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ?

Материальная ответственность работника может быть:

- Ограниченной — работник отвечает в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).
- Полной — работник возмещает причиненный ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ).

Исчерпывающий перечень случаев привлечения работника к полной материальной ответственности установлен в ст. 243 ТК РФ.

На практике чаще всего работник, ответственный за склад и ТМЦ, несет полную материальную ответственность при недостатке ТМЦ, вверенных ему на основании специального договора.

Согласно ст. 244 ТК РФ компания с работниками, достигшими 18 лет, трудовая функция которых связана с обслуживанием, использованием ТМЦ, может заключить договор о полной материальной ответственности, в соответствии с которым ответственный работник возмещает работодателю причиненный ущерб за недостачу вверенного ему имущества в полном размере.

Такой договор заключается как с отдельным работником — договор о полной индивидуальной материальной ответственности, так и с коллективом работников — договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Договор о коллективной материальной ответственности

закljučается, когда несколько работников совместно выполняет отдельные виды работ, связанные с хранением, перевозкой, обработкой, продажей ТМЦ, и когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба. Соответственно, в случае причинения ущерба возмещают все члены бригады. Подтверждением заключения договора является приказ об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Также приказом назначается руководитель бригады и его заместитель.

**ОТВЕТСТВЕННЫЙ ЗА СКЛАД И ТМЦ
ВОЗМЕЩАЕТ УЩЕРБ В ПОЛНОМ
РАЗМЕРЕ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ
ДОКАЖЕТ, ЧТО УЩЕРБ РАБОТНИК
ПРИЧИНИЛ УМЫШЛЕННО, В СОСТОЯНИИ
АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО
ИЛИ ИНОГО ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ
ИЛИ НЕ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

Московский городской суд в апелляционном определении от 14.08.2019 № 33-36308/2019 подчеркнул, если договор о полной коллективной материальной ответственности подписан с несколькими работниками, то

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2020

«ПРАВИЛЬНЫЙ» ЗАДАТОК

Наталия Пластинина

...**За**даток остается у продавца, если в незаключении сделки виновен покупатель, **За**даток возвращается покупателю в двойном размере, если в незаключении договора виновен продавец...

...**Рас**писка о передаче задатка не означает применения правила о возврате двойной суммы в случае незаключения сделки по вине продавца...

...**За**даток может быть авансом, но это надо доказать...

... основной договор не заключен. **А** предварительный... перестал действовать! **В** этом случае задаток становится авансом, и подлежит возврату...



Дмитрий Мартасов

Практикующий юрист

Аутстаффинговые фирмы — как они сейчас соблюдают законы

В современных реалиях развития экономических отношений в Российской Федерации и в мире, а также с развитием коронавирусной инфекции становится актуальным использование услуг аутстаффинговых компаний. Основное преимущество указанных компаний заключается в возможности оптимизации работодателем своих расходов на зарплату и налоги, а также освобождение себя от финансового и ресурсного бремени обслуживания персонала и ведения их кадрового учета.

Отметим, что данная деятельность не всегда однозначно воспринималась в гражданском обороте на территории Российской Федерации. Подчеркнем, что с точки зрения налогового законодательства отсутствовал полный запрет данной деятельности, так как еще в 2004 году в судебной практике арбитражных судов было подчеркнуто, что предметом соглашения являются не работники (физические лица), а услуги компании, предоставляющей персонал¹, а также затраты на аутстаффинг должны быть экономически оправданными и обязательно подтверждены документально².

Судебная практика по поводу деятельности аутстаффинговых фирм постоянно видоизменяется. Поэтому актуальным вопросом является изучение судебной практики по данной категории дел. Рассмотрим некоторые ситуации и опишем примеры из судебной практики.

1. Оказание услуг по договору аутстаффинга, когда предметом договора является использование иностранного персонала, должно осуществляться с учетом положений федеральных законов «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ г. и «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ³.

Пример из практики: Заместитель директора ХХХ привлек к осуществлению деятельности работника гражданина КНР УУУ.

В качестве доказательств ХХХ приводит, что гражданин КНР УУУ был привлечен к деятельности в компанию в качестве соусника для приготовления соусов повару на основании договора аутстаффинга. УФМС России посчитало, что ХХХ нарушил требования ст. ст. 18.15 ч. 2 КоАП РФ. Основанием для привлечения к ответственности является выявление факта незаконного привлечения к трудовой деятельности гражданина КНР УУУ в качестве повара, без получения в установленном законом порядке разрешения на привлечение и использование указанного иностранного работника к данной деятельности.

1 Постановление Федерального Арбитражного суда Северо-Западного округа от 12 апреля 2004 года Дело № А56-20964/03. URL: <https://ppt.ru/newstext.phtml?id=20405>.

2 Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ // Российская газета от 6 августа 1998 г. № 148-149.

3 Решение Московского городского суда по делу № 7-2 от 12 января 2011 года. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/review-not-yet/details/a2d6bd73-f1d9-4817-9f6d-ab81cf919c5d>.

Решение суда: ХХХ была признана виновной в совершении административного правонарушения за привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование этих иностранных работников, если такое разрешение

**ДОВОД ХХХ О ТОМ, ЧТО ПРЕДМЕТОМ
СОГЛАШЕНИЯ АУТСТАФФИНГА ЯВЛЯЮТСЯ
НЕ САМИ РАБОТНИКИ (ФИЗИЧЕСКИЕ
ЛИЦА), А УСЛУГИ КОМПАНИИ ПО
ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛА НЕ
ПОДТВЕРЖДАЮТ ОТСУТСТВИЕ СОСТАВА
АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

требуется в соответствии с Федеральным законом, так как УУУ не получила в установленном законом порядке разрешения на привлечение и использование этого иностранного работника в качестве повара.

Довод ХХХ о том, что предметом соглашения аутстаффинга являются не сами работники (физические лица), а услуги компании по предоставлению персонала не подтверждают отсутствие состава административного правонарушения. Поскольку оказание таких услуг с использованием ино-

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

4 Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Парламентская газета от 31 июля 2002 г. № 144.

5 Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» // Российская газета от 20 июля 2006 г. № 156.



Алина Бабкина

Увольнение в период беременности: когда суд не встает на сторону сотрудницы?

Прекращение трудовых правоотношений между работником и работодателем является многоаспектным юридическим процессом. Более того, если работник — беременная женщина, решившая уволиться, то такие правоотношения обретают новый уровень сложности.

Если беременная сотрудница намеревается уволиться по собственному желанию, работодатель не всегда может на это согласиться. Поскольку работница может обратиться в суд за признанием увольнения незаконным. Между тем при наличии оснований суд не всегда оказывается на стороне уволенной сотрудницы.

Прежде всего, стоит отметить, что по инициативе работодателя допускается увольнение работников по основаниям, указанным в статье 81 ТК РФ. Например, одним из таких оснований может служить однократное грубое нарушение (прогул). При этом норма статьи 261 ТК РФ содержит запрет на увольнение беременных сотрудниц в случае их беременности, за исключением обстоятельств, не позволяющих сохранить за ними рабочие места.

Если же сотрудница не заявляет о своей беременности ни в момент написания объяснительной, ни при получении трудовой книжки и окончательного расчета, то в таком случае суд откажется восстанавливать ее на работе. Так как сокрытие факта беременности от работодателя является злоупотреблением правом.

Так, например: Апелляционное определение Иркутского областного суда г. Иркутска от 30 октября 2013 года г. №33-8893/2013.

Из материалов дела: XXX работала в ООО. Была уволена на основании ч. 6 ст. 81 ТК РФ по причине однократного грубого нарушения.

В связи с чем истица обратилась в суд с иском к ООО о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда, отмене приказа, взыскании премии.

Решением Черемховского городского суда Иркутской области от 19 августа 2013 года в удовлетворении исковых требований XXX было отказано. Не согласившись с данным решением, истица обратилась в суд с апелляционной жалобой, в которой просит решение суда по данному делу отменить.

Судом установлено, что XXX на основании приказа была принята на работу в ООО и ознакомлена с должностной инструкцией. Истица отсутствовала на рабочем месте на протяжении всего рабочего дня без разрешения

работодателя, присутствуя на собеседовании в УУУ., что не является уважительной причиной отсутствия на рабочем месте. При этом обстоятельство нахождения ХХХ на момент увольнения в состоянии беременности не было известно работодателю.

Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом РФ работникам в случае расторжения с ними

СОКРЫТИЕ ФАКТА БЕРЕМЕННОСТИ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЕМ ПРАВОМ

трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы.

Также судом учтено, что работодателем при выборе вида дисциплинарного взыскания не нарушены положения Конституции Российской Федерации, учтены тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к трудовой дисциплине, процедура наложения данного вида дисциплинарного взыскания работодателем соблюдена.

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

Планируемые изменения в Трудовой кодекс

Ссылка на новость: https://yandex.ru/turbo/glavbukh.ru/s/news/32922-v-trudovoy-kodeks-vnosyat-tri-izmeneniya-dva-horoshih-i-odno-plohoe?promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com



Егор Ковалев

адвокат Коллегии адвокатов «Делькредере»

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

Отзыв Правительства РФ на законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» и заключение правового управления Государственной Думы РФ, подготовленное к рассмотрению законопроекта в первом чтении, свидетельствуют о его сыроватости и рассогласованности некоторых положений, что, уверен, не помешает его окончательному принятию с учетом незначительных корректировок.

Предлагаемые изменения положений Трудового кодекса о дистанционной работе, которая по воле законодателя теперь приобретает второе, более привычное название «удаленная», это не результат естественной эволюции норм о дистанционной работе, а реакция на ситуацию, сложившуюся в сфере трудовых отношений в период пандемии коронавируса. Если в действующей редакции нормы главы 49.1 Трудового кодекса регулировали очень специальную и довольно узкую сферу трудовой деятельности, то предлагаемые изменения сформулированы так, что в значительной степени стирают различия между дистанционной и очной работой.

Например, часть 1 действующей редакции статьи 312.4 предусматривает право работника самостоятельно устанавливать себе режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено трудовым договором, однако вводимая законопроектом в указанную статью часть 3 говорит о том, работник и работодатель устанавливают конкретное время вы-

полнения работником трудовой функции без указания на диспозитивность данной нормы. Полагаю, что данная формулировка законопроекта может лишить дистанционную работу одной из ее главных особенностей — выполнение работы в любое удобное для работника время.

Законопроектом предусматривается упрощение порядка ведения документооборота работодателя с работником, а том числе ввиду отмены обязательного использования усиленных квалифицированных подписей. Данное изменение стоит поприветствовать как исключение излишне строгой регламентации в вопросе, не несущем существенного риска для сторон трудового договора.

**МОЖЕТ ЛИШИТЬ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ
ОДНОЙ ИЗ ЕЕ ГЛАВНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ —
ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ В ЛЮБОЕ УДОБНОЕ
ДЛЯ РАБОТНИКА ВРЕМЯ**

Что действительно важно и должно быть оценено положительно, так это отмена возможности расторжения трудового договора с дистанционным работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Теперь увольнение дистанционного работника будет возможно лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, что, несомненно, повысит защищенность дистанционных работников. Странно, что законодатель не захотел аналогичным образом защитить и надомников, предусмотрев лишь, что нормы о дистанционной работе могут распространяться на труд надомников, но только по соглашению сторон трудового договора.

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



Николай Есаков

юрист компании «Кудинов и партнеры»

Не удивительно, что в Трудовое законодательство вносят изменение, утверждающее порядок взаимодействия работника и работодателя при дистанционной (она же удаленная) работе, ведь после вспышки пандемии коронавирусной инфекции большинство работодателей оценили такую систему работы и опробовали ее на себе. Законодатель предлагает три вида дистанционного режима труда работников: обычная дистанционная работа, временная и комбинированная.

У удаленных работников будут такие же права, как и у «офисных». Теперь законодатель укрепляет юридическую силу электронного документооборота работника и работодателя, порядок которого устанавливается в договоре (соглашении). В случае если работнику нужно ознакомиться с локальными нормативными документами под роспись, работодатель может направить их электронно, более того, сам договор об удаленной работе может быть заключен путем обмена электронными документами, квалифицированная электронная цифровая подпись больше не потребуется. Законодатель также закрепляет основные положения, которые помимо всего прочего должны быть отражены в трудовом договоре (соглашении) об удаленной работе: график работы и режим рабочего времени, способы

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



Игорь Томилин

Управляющий партнер юридической компании
«Прайвеси Групп»

ИЗМЕНЕНИЕ №1 — ПЕРЕВОД СОТРУДНИКОВ НА УДАЛЕНКУ

Безусловно, общественные отношения не стоят на месте, в этих условиях требуется принятие немалых усилий со стороны законодателя для своевременного правового регулирования, отвечающего требованиям времени, нередко заглядывающему в будущее.

Одним из факторов, по сути, затронувшим без преувеличения все стороны жизни людей, стало распространение новой коронавирусной инфекции (COVID 19), что не могло не затронуть правовое регламентирование трудовых и иных, непосредственно связанными с трудовыми, отношений.

Обращение законодателя к вопросу о детализации «режима удаленной работы» представляется актуальным. На наш взгляд, в данном вопросе имеет место следующая проблематика: во-первых, со стороны работника правовая неопределенность, складывающаяся в отношениях по переводу последнего на режим удаленной работы, может возникать злоупотребление, связанное с установлением момента фактического допуска работника

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

Комментарий к статье:
**«Увольнение главного
бухгалтера»**

**Ольга Папроцкая**

Безусловно, главный бухгалтер — одна из ключевых кадровых фигур. От качества его деятельности зависит не только финансовое положение, но и законопослушность предприятия. При этом прорехи в последней могут быть обнаружены уже после увольнения работника. Поэтому к такому событию необходимо своевременно и качественно подготовиться.

Проблема законности увольнения бухгалтера коренится в самой специфике его деятельности. Не всегда в рамках своей организации работодатель может найти другого квалифицированного специалиста, способного верно и полно оценить результаты труда финансового сектора. Но такую возможность лучше изыскать, так как до ухода главбуха, независимо от его основания, целесообразно:

- инициировать и провести аудиторскую проверку для получения официального заключения о грамотности и законности ведения бухгалтерского и налогового учетов;

- осуществить инвентаризацию расчетов, кредиторской и дебиторской задолженности, основных средств, материалов и т. п. При этом важно сопоставить реалии с теми цифрами, что содержатся в бухгалтерских документах. Завершить этот процесс следует составлением инвентаризационного акта;

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

**Анастасия Алексеевская**

По мере «взросления» компании возникает необходимость в найме персонала, формировании штата работников. Если сначала руководитель озадачивается поиском и приемом сотрудников, то в дальнейшем может возникнуть потребность в их увольнении. Увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон является наиболее приоритетной формой расставания с работником. Но иногда избежать конфликтов по вопросу прекращения трудового договора между сторонами не удастся. Особую сложность представляет процедура прекращения трудовых отношений с главным бухгалтером организации в конфликтной ситуации. Трудовой кодекс предусматривает ряд специальных оснований, по которым может быть уволен этот сотрудник. Часть из них не станут плюсом к резюме при дальнейшем трудоустройстве. Такие основания как утрата доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и принятие необоснованного решения главбухом (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) рассмотрены в комментируемой статье. Надлежащему оформлению документооборота и надлежащему материальному основанию для увольнения по указанным нормам должно быть уделено особое внимание. Не многим хочется видеть подобную запись в своей трудовой книжке, и переход конфликта из локального в плоскость судебную вполне вероятен.

В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть

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

Стоит увольнять главного бухгалтера как следует из приведенной автором су-

**Анастасия Балдынова**

По вопросу увольнения главного бухгалтера по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за утрату доверия) хотелось бы добавить следующее. Увольнение главного бухгалтера по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в принципе не может иметь места, поскольку бухгалтер не является лицом, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

Верховный Суд Российской Федерации в Определении от 31.07.2006 по делу N 78-В06-39 указал, что на главного бухгалтера не могут быть возложены обязанности, связанные с непосредственной материальной ответственностью за денежные средства и материальные ценности. На момент вынесения Верховным судом РФ Определения действовало еще Постановление Совмина СССР от 24.01.1980 N 59 «О мерах по совершенствованию организации бухгалтерского учета и повышению его роли в рациональном и экономном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов», в п. 7 которого прямо говорилось, что главному бухгалтеру запрещается получать непосредственно по чекам и другим документам денежные средства и товарно-материальные ценности для объединения, предприятия, организации, учреждения. И хотя в 2015 году это Постановление Совмина было отменено, на позицию ВС РФ 2006 г. суды иногда ссылаются до сих пор.

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

**Ульяна Зеленая**

Главный бухгалтер является должностным лицом организации и имеет доступ к финансовым и материальным ресурсам. Кроме того, по роду своей деятельности ему известна вся финансовая деятельность организации, в том числе остатки средств на счету, контрагенты и информация, которая представляет собой коммерческую тайну.

Увольнение по инициативе работодателя — строго регламентированный процесс. Даже малейшее нарушение может обернуться тем, что уволенного придется восстановить на работе и выплатить ему компенсацию. Не говоря уже о том, что руководству компании придется ответить за незаконное увольнение — по административному или даже Уголовному кодексу РФ.

Любое расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно быть полностью основано на четком соблюдении норм трудового законодательства, правильно задокументировано, иначе трудностей и споров после увольнения сотрудника не избежать. В частности, одними из особых случаев расторжения трудового договора с главным бухгалтером являются пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (т. н. утрата доверия) и пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ (необоснованное решение, повлекшее за собой причинение ущерба имуществу работодателя).

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

Мария Лисицына

Главный бухгалтер является должностным лицом в организации с особыми полномочиями. В его ведении находится управление материально-хозяйственными ценностями и их учет. Очень часто бухгалтер обладает правом второй подписи после директора. Это означает, что он является вторым по важности лицом в структуре организации. Поэтому на него накладываются дополнительные обязанности и предъявляются требования к выполнению должностных полномочий. На такой позиции должен находиться ответственный человек. Но что делать, если главбух не справляется со своими обязанностями и плохо выполняет работу?

В статье «Увольнение главбуха — анализ споров» Слесарев Сергей Анатольевич рассказывает, как правильно распрощаться с негодным сотрудником. Он рассматривает нетипичные основания для увольнения: утрата доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и принятие необоснованного решения главным бухгалтером (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Автор детально анализирует новые решения суда, обобщает судебную практику и делает выводы, полезные практикующим юристам. С. А. Слесарев приходит к выводу, что утрата доверия должна подкрепляться особыми доказательствами: актами об инвентаризации и аудиторской проверки. Без этих документов вся позиция работодателя развалится в суде, и глав-

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

**Анна Бедарева**

В своей статье автор проводит анализ ситуаций увольнения главного бухгалтера с учетом анализ судебной практики. Стоит отметить, что приведенные ситуации достаточно интересны с точки зрения подхода судов к разрешению споров по правомерности увольнения главбуха. Анализируя судебную практику, автор делает выводы об основных ошибках работодателя, которые он совершает при увольнении работника. Так, нельзя не согласиться с доводами автора о том, что работодатели слишком широко толкуют понятие «непосредственное обслуживание» п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что влечет за собой совершение ошибок в документации. При этом нельзя ставить однозначно это в вину работодателю, поскольку формулиров-

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



Оксана Сиражетдинова

«Северные надбавки» и споры по ним

Государство, понимая ценность труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, на территории с тяжелыми природными условиями, предоставляет им определенные гарантии и компенсации. Поскольку работа в таких районах не является приоритетной для абсолютного большинства граждан, то законодателем был разработан такой достаточно эффективный инструмент как процентная надбавка к заработной плате за работу в районах с особыми климатическими условиями или так называемые «северные надбавки». Вместе с тем, споры между работодателями и работниками по поводу размеров и порядка начисления данных надбавок сохраняют свою актуальность.

В условиях наличия пробелов в правовом регулировании зачастую именно от правоприменителя требуется законное и обоснованное разрешение разногласий между сторонами трудовых отношений, соответствующее принципам трудового законодательства РФ и интересам не только работников и работодателей, но и государства.

В статьях 315, 316, 317 Трудового кодекса РФ установлено, что размеры и порядок применения процентных надбавок к заработной плате устанавливается Правительством РФ. Вместе с тем, соответствующее постановление высшего органа исполнительной власти на сегодняшний день не принято, поэтому правоприменитель при рассмотрении споров по оплате

РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ПРОЦЕНТНЫЕ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКОВ ЯВЛЯЮТСЯ ЭЛЕМЕНТАМИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

труда лиц, работающих в районах с тяжелыми природными условиями, руководствуется процентными надбавками, установленными органами государственной власти бывшего Союза ССР или органами государственной власти РФ. Процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, установлены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 года «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» и Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 года N 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

Ниже представлены устоявшиеся в судебной практике правовые позиции, которыми руководствуются суды при рассмотрении данной категории дел (Обзор Верховного суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 года). В первую очередь, следует отметить, что районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников являются элементами заработной платы. В силу статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату. Кроме того, суды придерживаются позиции, согласно

**К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКА,
УСТАНОВЛЕННОЙ В РАЗМЕРЕ
МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА,
НАЧИСЛЯЮТСЯ РАЙОННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ
И ПРОЦЕНТНАЯ НАДБАВКА ЗА СТАЖ
РАБОТЫ В ДАННЫХ РАЙОНАХ
И МЕСТНОСТЯХ**

которой выплаты районных коэффициентов и процентных надбавок выступают элементами оплаты труда, составной частью заработной платы и не могут отождествляться с компенсациями, о которых идет речь в статье 217 Налогового кодекса РФ, следовательно, сумма оплаты труда работника предприятия, расположенного в районе Крайнего Севера, включая процентную надбавку к заработной плате, относится к доходу, облагаемому налогом на доходы физических лиц (Определение Конституционного Суда РФ от 5 марта 2004 г. N 76-О, Определение Верховного Суда РФ от 20 февраля 2017 г. N 303-КГ16-20674 по делу N А04-12003/2015. Постановление

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 9 сентябрь 2020

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Павел Хлебников

Отмена покупки недвижимости

Наталья Пластинина

«Правильный» задаток

Дарья Родионова

Совместно нажитое имущество

Артур Аскеров

Раздел имущества, полученного по наследству

Ольга Яковлева

Выселение инвалидов — споры

Элина Шакирова

**Ликвидация незаконно вырытых искусственных
водоемов**

Ирина Дружинина

Строительство: споры по дефектам



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

июль-сентябрь

В номере:

Документовед. Перспективы специальности

**Новое в организации делопроизводства
в органах власти**

**Наградные листы 7 отдельного авиаполка
НКВД СССР за 1945 год, как документы
героического прошлого**

**Система военной документации в период
Великой Отечественной войны**

**Ценные бумаги как специальная система
документации: взгляд**

**Реестр видов документов: предпосылки
создания**

**Документирование проверок Государственной
инспекцией труда**

**Опыт зарубежных стран в создании системы
«электронного правительства» и формирования
единого информационного ресурса**

**Проблемы систематизации цифровой
информации для принятия эффективных
управленческих решений**

**№3
2020**

При поддержке:



БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 30
(586)

2020



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Верхний индекс: по каталогу "Роспечать" - 71052, 71055, 71056.

ИРИДРЕВС

КАК
НАЙТИ
ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ
И ПОСТРОИТЬ
СВОЙ
БРЕНД

МИЛЛИОН
С ХОРОШЕЙ КАРМ

Главная тема: ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В ЕС

