

Трудовые книжки переживают очередную реновацию... ура... и форс-мажор, оправдывающий работника – шедевр будущих споров с работодателями...

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.

Трудовые книжки



Алла Митрахович

**Электронные трудовые книжки и ПФР — анализ
первых споров по ситуации5**

Форс-мажор



Элина Шакирова

**Форс-мажор, оправдывающий работника в
ситуациях, когда он не смог выполнить работу в
срок или по качеству...12**

Экспаты

Анастасия Жукова

**Экспаты — анализ трудовых отношений с ними, что
нового, и суды — какие и с кем23**

Декрет

Артур Аскеров

**Трудовые споры компаний с женщинами,
находящимися в декрете33**

Техника и персонал

Дарья Сергеева

**Ремонт и эксплуатация личного авто, ПК и
иной техники сотрудником компании: как все
оформлять и споры по теме43**

Авторское право

Дарья Родионова

Программисты и сделанные им работы у работодателя: претензии бывших работодателей к использованию программистом наработок компании53

Увольнение



Анастасия Кирина

Увольнение Эвана Хорецки и иные увольнения топов в США63

Вопрос — ответ

Дарья Царькова

Вопрос — ответ71

Инвалидность

Артур Аскеров

Споры по инвалидам, работающим в компаниях83

Сокращения



Алла Митрахович

Предложение Минфина о сокращении расходов на вооруженные силы93

Комментируют Ростислав Шишков, Александр Арутюнов, Алексей Горелов, Марина Дячук, Владимир Соловьев, Татьяна Хлебникова

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:

А. Алексеевская, В. Алистархов, А. Аскеров,
А. Бабкина, О. Байдина, А. Балдынова,
А. Бедарева, Т. Бойкова, О. Варганова
(Пузырева), Д. Гайдин, З. Гибадуллина,
М. Горегляд, Т. Горошко, И. Демидова,
И. Дружинина, А. Жукова, А. Кирина, М. Лисицына
(Бубнова), Д. Мартасов, А. Митрахович,
О. Москалёва, С. Назарова, Е. Новикова,
О. Папроцкая, Н. Пластинина, Д. Родионова,
Д. Сергеева, С. Слесарев, М. Толстых,
П. Хлебников, А. Чакински, Э. Шакирова,
Д. Царькова, О. Яковлева

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 15.11.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

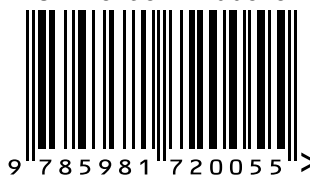
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-12.

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





Алла Митрахович

Электронные трудовые книжки и ПФР — анализ первых споров по ситуации

В современном мире бизнес процессы переходят из бумажных в электронные: уже давно широко используется электронный документооборот, электронно-цифровые подписи и электронные базы хранения информации. Указанное сильно облегчает деятельность людей, а также значительно освобождает пространство вокруг, раньше занятое коробками с бумагой, стеллажами для их хранения. Кроме того, электронное ведение документооборота очень экологично для окружающей среды, что немаловажно в современной реальности.

Как и любые новые процессы, стихийно ворвавшиеся в жизнь людей, электронный документооборот имеет ряд достоинств и недостатков, связанных с юридической или доказательной силой электронных средств передачи информации.

Документооборот в сфере трудового права и персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования был реформирован Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ¹ за счет внесения в Трудовой кодекс РФ новой статьи — 66.1, которая определила основные обязанности работодателей по переходу на новый порядок учета и документального отражения трудового стажа.

Важно отметить, что как таковой термин «электронная трудовая книжка» не используется в законе, легально следует говорить «информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника в электронном виде», то есть речь идет все-таки не об электронном документе, а об электронном документообороте и отчетности. Исходя из указанного, можно сделать вывод, что такой документ как трудовая книжка становится уже неактуальным в любом виде. Фактически законодатель ведет речь о некой базе данных на серверах Пенсионного фонда РФ, которая будет хранить сведения о трудовом стаже и трудовой деятельности граждан. При этом указанная база данных формируется за счет регулярного предоставления отчетности работодателями в соответствии со ст. 8 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»².

В настоящее время пока не имеется судебной практики по спорам работников с Пенсионным фондом на основе нового порядка учета и ведения сведений о трудовом стаже. Очевидно, что на сегодняшний момент таких споров еще и не могло случиться, поскольку 2020 год является вводным как для работников, так и для работодателей. В этот год работодатели начинают предоставлять новую отчетность по стажу, а работники вправе отказать от бумажной трудовой книжки раз и навсегда.

Исходя из судебной практики по спорам работников с Пенсионным фондом РФ следует, что вопросы учета трудового стажа для выхода на пенсию становятся актуальными спустя тридцать и более лет с момента увольнения работника, когда при обращении работника для начисления пенсии выясняется, что какие-то данные либо совсем не внесены в трудовую книжку,

1 Доступ из Справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

2 Доступ из Справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

либо внесены, но с фатальными ошибками, что, конечно, ведет стороны в суд.

Например, в Решении Можгинского районного суда Удмуртской республики от 2 декабря 2019 г. по делу № 2-1491/2019³, по иску о восстановлении пенсионных прав было установлено, что спорные периоды работы истицы в совхозе и мехлесхозе имели место в несовершеннолетнем возрасте, без внесения записей в трудовую книжку. Путем истребования информации из архива удалось установить действительные периоды работы истца и частично включить их в трудовой стаж.

В деле Ленинского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан⁴ рассматривался вопрос принадлежности трудовой книжки истцу, поскольку данный факт не признали в ПФР при обращении истца за назначением трудовой пенсии. В Решении от 18 октября 2018 г. по делу № 2-3987/2018 установлено, путем сопоставления разных документов истца, что заявленная трудовая книжка и ее дубликат действительно принадлежат заявителю. При этом проблема состояла в том, что в трудовой книжке имя было указано с дефисом, а в паспорте — нет. Так все требования истца были удовлетворены.

Ростовский областной суд, в порядке апелляционного судопроизводства, рассмотрел дело по иску к УПФР в Зимовниковском районе Ростовской области о признании незаконным решения об отказе в назначении страховой пенсии по старости, включении периодов работы в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, обязанности назначить досрочную страховую пенсию⁵. Препятствием истца к назначению досрочной пенсии послужили ошибки в указании должности работника в трудовой книжке. В итоге суд, запросив ряд документов из архива, установил, что работник действительно работал на опасных работах и заслужил право выйти на пенсию досрочно.

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

3 Доступ из системы «Судебные и нормативные акты РФ» <https://sudact.ru>.

4 Доступ из системы «Судебные и нормативные акты РФ» <https://sudact.ru>.

5 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 05.09.2019 по делу N 33-15388/2019[Электронный ресурс] Доступ через СПС «Консультант Плюс».

в базе будет происходить в текущем режиме и будет содержать все необходимые сведения.

Кроме того, изученная нами судебная практика свидетельствует о том, что введение электронного учета трудового стажа существенно облегчит также и многие процессы перехода работника с одного места работы на другое, а также сделает ненужными некоторые споры в суде по поводу трудовых книжек.

ТАКОЙ ДОКУМЕНТ КАК ТРУДОВАЯ КНИЖКА СТАНОВИТСЯ УЖЕ НЕАКТУАЛЬНЫМ В ЛЮБОМ ВИДЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела гражданское дело по иску о взыскании компенсации за несвоевременную выдачу трудовой книжки, компенсации материальных затрат, компенсации морального вреда⁶. Поводом к обращению в суд стала ситуация, когда истец, неожиданно и без наличия на то правовых оснований, была незаконно уволена с работы у индивидуального предпринимателя. При этом в процессе увольнения оказалось, что ее не оформляли на работу в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, кроме того, ей отказались вернуть ее трудовую книжку, которую она передала ответчику для внесения соответствующей записи о работе еще при устройстве.

Две инстанции отказались рассмотреть дело, сославшись на пропуск истцом срока исковой давности, однако Верховный суд иначе определил судьбу спора, вернув его на новое рассмотрение, указав, что нижестоящие суды не учли длящийся характер допущенного работодателем нарушения прав истца, сложившегося в результате невыдачи ей работодателем трудовой книжки, что давало основание для предъявления ответчику исковых требований о возврате трудовой книжки, взыскании компенсации за ее несвоевременную выдачу и возмещении заработной платы в течение всего

⁶ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 10 июня 2019 г. N 13-КГ19-3 [Электронный ресурс] Доступ через СПС «Консультант Плюс».

срока невыполнения работодателем обязанности совершить определенное действие (в данном случае — выдать трудовую книжку).

При новом рассмотрении дела, Решением Рассказовского районного суда Тамбовской области по делу № 2-597/2020 от 08.07.2020⁷ с ответчика в пользу истца взыскана компенсация материального ущерба за несвоевременный возврат трудовой книжки, в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ, в размере 122035,20 руб., а также компенсация морального вреда в размере 4000 рублей. При этом, при вынесении указанного решения, суд установил, что трудовая книжка так и не была возвращена истцу. Исходя из временных рамок рассмотрения дела и изложенных в судебных актах сведений, следует, что в совокупности трудовую книжку ответчик не возвращал уже почти три года.

При вынесении решения суд руководствовался тем, что у работодателя отсутствовало заявление работника об оформлении новой трудовой книжки, так, предполагая добросовестность работника, недоказанность обратного, посчитал факт сдачи истцом своей трудовой книжки при приеме на работу к ответчику доказанным. При этом работодатель, не дожидаясь заявления работника, обязан был оформить дубликат трудовой книжки.

Также Определением Восьмого кассационного суда от 14 ноября 2019 г. по делу N 88-71/2019 рассмотрен вопрос о взыскании компенсации за несвоевременный возврат трудовой книжки. Однако в данном деле истцу отказано. Вместе с тем ситуация, описанная в данном деле, свидетельствует о наличии сложностей с бумажными трудовыми книжками, возникающими в обороте.

Так, истец, находясь в ежегодном отпуске, ссылаясь на проблемы со здоровьем, решил уволиться, для чего направил в адрес работодателя телеграмму и сообщение по электронной почте. Вместе с тем работодатель уволил работника за прогул несколькими днями позднее, а также длительное время не мог передать ему трудовую книжку, поскольку уволенный работник не являлся за ней, а письменное разрешение на пересылку не представлял. В конечном итоге, спустя два месяца, работник получил свою трудовую книжку по почте, однако обе стороны были поставлены в относительно неудобное положение длительное время.

⁷ Доступ через официальный сайт Рассказовского районного суда Тамбовской области https://sud2468--tmb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=53278207&delo_id=1540005&new=0&text_number=1 (дата обращения 02.11.2020)

Суд указал, что тот факт, что истец направлял в адрес ответчика посредством электронной почты и телеграммой заявления об увольнении по собственному желанию с указанием адреса направления трудовой книжки, не имеет правового значения для правильного разрешения спора, поскольку стороны не пришли к соглашению об увольнении истца по собственному желанию — желание истца было неопределенным. Трудовые отношения с истцом были прекращены только на основании приказа работодателя, и до оформления прекращения этих правоотношений у работодателя не возникло обязанности по выдаче истцу трудовой книжки. В день увольнения

**ПРИНЯТИЕ ОТЧЕТНОСТИ И ОТРАЖЕНИЕ ЕЕ
В БАЗЕ БУДЕТ ПРОИСХОДИТЬ В ТЕКУЩЕМ
РЕЖИМЕ И БУДЕТ СОДЕРЖАТЬ ВСЕ
НЕОБХОДИМЫЕ СВЕДЕНИЯ**

работника, согласно приказу работодателя, он отсутствовал на работе, в связи с чем ему направлялись по всем известным адресам сообщения о необходимости дачи письменного согласия на пересылку трудовой книжки, которое он все-таки направил спустя два месяца.

Представляется, что обстоятельства у людей складываются по-разному, часто независимо от их воли, при этом и работодатель не может отдать трудовую книжку, не соблюдая требования закона. Как следствие, все лица, участвующие в данных правоотношениях, связаны необходимостью обеспечения сохранности документа, а при несоблюдении — наступлением негативных последствий.

Безусловно, отсутствие трудовой книжки, которая часто является единственным доказательством наличия опыта и стажа по профессии для устройства на новое место, может принести лицу непоправимый вред, связанный с фактическим лишением права осуществлять деятельность по профессии и получать заработную плату в соответствии с опытом и стажем. И длительные судебные разбирательства не всегда смогут восполнить упущенные деньги и возможности. Кроме того, велика вероятность просто потерять трудовую книжку в совершенно разных обстоятельствах,

далеко не всегда зависящих от самого работника и работодателя, которую закон, конечно, позволяет восстановить, но это потребует существенного вложения ресурсов.

При этом многие работодатели и работники все-таки исходят из того, что в настоящий момент «законодателем недостаточно регулируется» про-

ПРОБЛЕМА СОСТОЯЛА В ТОМ, ЧТО В ТРУДОВОЙ КНИЖКЕ ИМЯ БЫЛО УКАЗАНО С ДЕФИСОМ, А В ПАСПОРТЕ — НЕТ

цесс ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронной форме и поэтому негативно относятся к нововведению. В частности, многие задаются вопросами о том, как будет обстоять дело с защитой персональных данных? При этом имеется в виду, насколько защищенными будут серверы ПФР с информацией о работе граждан, что будет, если все «слетит»? Не канут ли в небытие все сведения о стаже граждан?

Безусловно, мы все имеем право задавать вопросы законодателю по тем или иным нововведениям, негативно относиться к изменениям в нашей жизни. При этом следует отметить, что, например, сайт «Портал государственных услуг Российской Федерации»⁸ существует уже более 10 лет, на нем зарегистрировано более 103 млн. россиян. Этот сайт во многом облегчил процесс получения большинства государственных услуг. Нами не найдено ни одного судебного спора, связанного с разглашением персональных данных с сайта, за все время работы портала нет известных случаев, что база «полетела» и все сведения были утеряны. Такая же ситуация с ведением электронной базы данных арбитражных судов «Электронное правосудие» или «Мой арбитр»⁹ — мало того, что российским предпринимателям стало легче принимать участие в судебных спорах, само судопроизводство, направленное на защиту прав, стало в разы быстрее. Так, может быть, проблема не в том, что электронный документооборот может быть недостаточно защищенным, а в том, что мы боимся всего нового и зачастую напрасно?

⁸ <https://www.gosuslugi.ru/>

⁹ <https://my.arbitr.ru/#index>

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВЫЙ ЖУРНАЛ

Административное право

№ 4
2020

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



Поручительство: обзор судебной практики

Расходы издательства по своему продвижению в каталогах агентств — являются ли рекламой и подлежат ли нормированию

Алименты: анализ важных споров

Персональные данные

Стоимость ОСАГО для аккуратных водителей понизится за счет лихачей

Репутационный вред компаниям, физическим лицам от распространения (демонстрации) слухов, видео: анализ судебных споров

Проверки Технадзора. Анализ споров и советы юристам



Элина Шакирова

Форс-мажор, оправдывающий работника в ситуациях, когда он не смог выполнить работу в срок или по качеству...

В новостных лентах непрерывно публикуют информацию о происходящем в России или мире, будь то коронавирус COVID-19, эпидемия, пандемия или нечто аналогичное. Признаются ли данные обстоятельства форс-мажором, но не на бытовом, а на юридическом уровне? Что дает такая квалификация в трудовых отношениях?

Словосочетание «форс-мажор» активно используется в лексике не только юристов, но и простых граждан для сообщения о невозможности выполнения каких-либо действий из-за чрезвычайных обстоятельств.

Форс-мажор (фр. *force majeure* — «высшая сила», лат. *vis maior*; в русскоязычных юридических документах встречается спорный термин «непреодолимая сила») — непредсказуемое событие (например, стихийное бедствие или эпидемия), независящее от воли сторон, участвующих в сделке, но ведущее к невозможности исполнения договорных обязательств. Формально, в гражданско-правовых системах форс-мажор определяется как обстоятельство, которое освобождает стороны, заключившие договор, от ответственности.

Форс-мажорные обстоятельства освобождают контрагента от материальной ответственности за несоблюдение договорных обязательств при условии, что он немедленно известит партнера о наступлении чрезвычайных обстоятельств.

В российском законодательстве применяется другое понятие — непреодолимая сила. В соответствии с пунктом 3 статьи 401 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ) лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств.

Таким образом, наличие непреодолимой силы может освободить от гражданско-правовой ответственности.

Впрочем, использование понятия «непреодолимая сила» не ограничивается только рамками гражданско-правовых договоров.

В целом обстоятельства непреодолимой силы можно охарактеризовать признаками чрезвычайности и непредотвратимости, причинно-следственная связь между произошедшими катаклизмами и неисполнением либо ненадлежащего исполнения обязательств по трудовому договору.

**ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПОНЯТИЕ
ФОРС-МАЖОРА ОТСУТСТВУЕТ, КАК
И ВОЗМОЖНОСТЬ ОСВОБОЖДЕНИЯ
ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ПРИЧИНЕ
ВОЗНИКНОВЕНИЯ КАКИХ-ЛИБО
ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, КОТОРЫЕ МОГУТ
РАСЦЕНИВАТЬСЯ КАК НЕПРЕОДОЛИМЫЕ**

Принимая во внимание договорный характер материальной ответственности, ее юридическую схожесть с имущественной ответственностью по гражданскому праву, характеристику понятия «непреодолимая сила», можно использовать в отношении материальной ответственности работников.

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

Под непреодолимой силой понимают чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства (п. 3 ст. 401 ГК РФ). Требование чрезвычайности подразумевает исключительность рассматриваемого обстоятельства: его наступление не является обычным в конкретных условиях (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2016 N 7). К таким обстоятельствам относятся, в частности, стихийные бедствия (землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, диверсии (п. 1.3 Приложения к Постановлению Правления ТПП РФ от 23.12.2015 N 173-14). Очевидно, что от воли сторон трудового договора такие события не зависят. Обстоятельства непреодолимой силы обычно прописывают в договоре о полной материальной ответственности.

Судебная практика подтверждает, что материальная ответственность работника исключается в случае возникновения ущерба у работодателя вследствие непреодолимой силы (п. 8 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018).

Так, ООО (далее также — работодатель) обратилось в суд с иском к А. (работнику) о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей.

В обоснование заявленных требований ООО указало, что А. был принят на работу с заключением договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

В результате транспортного происшествия — посадки на мель судна по вине работника А., как полагал работодатель, ООО был причинен прямой действительный ущерб.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда, исковые требования о взыскании ущерба с работника были удовлетворены.

Судом установлено, что А., находясь при исполнении трудовых обязанностей и управляя судном, осуществлял движение по затруднительному участку реки при плохих погодных условиях, в результате судно село на мель. Впоследствии при спасательных мероприятиях судна и экипажа был нанесен значительный ущерб ООО.

**ПРИ НЕВЫПОЛНЕНИИ НОРМ ВЫРАБОТКИ
НЕ ПО ВИНЕ РАБОТНИКА (НАПРИМЕР,
ПО ПРИЧИНЕ БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА
ЗАБОЛЕВШИХ В ОРГАНИЗАЦИИ И, КАК
СЛЕДСТВИЕ, УМЕНЬШЕНИЯ ОБЪЕМОВ
ПРОИЗВОДСТВА) ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
НЕ МОЖЕТ БЫТЬ НИЖЕ ДВУХ ТРЕТЕЙ
УСТАНОВЛЕННЫХ ЕМУ ТАРИФНОЙ СТАВКИ**

Основными причинами затопления судна указаны: 1) действие непреодолимой силы — непредсказуемый характер ледохода на участке реки, где находилось судно, и стремительный уровень подъема воды в реке; 2) основной причиной вынужденной стоянки судна является посадка на мель и невозможность уйти в безопасное место вследствие судоводительской ошибки А.

Учитывая отсутствие оснований для освобождения А. от материальной ответственности в полном размере, суды удовлетворили заявленный иск.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций основанными на непра-

вильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, в связи со следующим.

В соответствии с положениями статьи 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

ДЛЯ РАБОТНИКА НЕПРЕОДОЛИМЫМ ЯВЛЯЕТСЯ ПРИЗЫВ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ). К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей. Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества,

вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

Удовлетворяя исковые требования о взыскании с А. суммы материального ущерба, суд первой инстанции исходил из того, что обстоятельств, исключающих материальную ответственность ответчика, предусмотренных статьей 239 ТК РФ, не установлено и суду о таких обстоятельствах не сообщено.

Между тем, как указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, в письменных возражениях на исковое заявление ООО ответчик А., ссылаясь на положения статьи 239 ТК РФ, приводил доводы о том, что аварийная ситуация с судном сложилась по причине непреодолимой силы. В связи с ухудшением условий судоходства, понижением температуры, появлением на поверхности воды льда ответчиком была запрошена помощь (направлена радиограмма) в транспортировке судна, которая ему оказана не была. Далее А. получил от работодателя распоряжение следовать самостоятельно в порт. При сильном течении и при ледовых полях судно снесло в пережат и прижало течением на мель. Работник считает, что им были предприняты все зависящие от него действия, чтобы предотвратить происшествие.

Приведенным выше обстоятельствам судебными инстанциями в нарушение положений части 2 статьи 56, статьи 67 ГПК РФ правовая оценка не дана.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судебных инстанций о том, что ответчиком А. не было сообщено об обстоятельствах, предусмотренных статьей 239 ТК РФ, исключающих его материальную ответственность, не основанным на материалах дела. Кроме того, признала выводы судебных инстанций об удовлетворении исковых требований ООО о взыскании с А. материального ущерба сделанными без учета норм материального права, подлежащих применению к спорным отношениям, и при

неустановлении судом обстоятельств, имеющих значение для дела, в связи с чем отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2017 г. N 14-КГ17-29).

В другом деле работник также был признан невиновным. Из-за сложных метеорологических условий водитель-экспедитор нарушил ПДД и попал в аварию. В результате аварии пострадал автомобиль третьего лица. Полностью взыскать ущерб с сотрудника при отсутствии его вины не удалось (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 13.01.2020 по делу N 78-КГ19-54).

Без изменения было оставлено решение об удовлетворении иска к работодателю, который не разблокировал ключ-пропуск истцу, чем создал препятствия для исполнения работником в полном объеме своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Работник лишился возможности прохода к своему рабочему месту, доступа к личному кабинету и осуществления трудовых функций, обусловленных трудовым договором, в том числе с учетом использования компьютерной базы и другого оборудования, необходимого для выполнения трудовых обязанностей. Суды обеих инстанций установили, что ответчик знал о заблокированности постоянного пропуска истца, но никаких мер к его восстановлению не принял (Апелляционное определение Мосгорсуда от 28 января 2016 г. по делу N 33-3005/2016г.).

Отсутствие необходимой в силу закона специальной подготовки для выполнения приказа руководства стало мотивом для признания отказа истца от выполнения этого приказа правомерным, а привлечение истца к дисциплинарной ответственности — незаконным. Судами было указано на законную обязанность работодателя обеспечивать переподготовку работника (Апелляционное определение Приморского краевого суда от 23.07.2014 по делу N 33-6204).

К чему может приводить серьезный пробел в законодательстве, видно из другого решения. Парадоксальное решение приняла апелляционная коллегия ВС Республики Саха (Якутия), которая Апелляционным определением от 17.06.2013 по делу N 33-2035/2013 оставила без удовлетворения жалобу работодателя на решение о восстановлении работника, уволенного после повторного провала экзамена по охране труда, поскольку судом первой инстанции установлено, что истец не проходил обучение по охране труда, а ответчиком не представлено доказательств того, что с истцом проводились какие-либо формы обучения по теме охраны труда. По мнению коллегии, судом первой инстанции был сделан правильный вывод о незаконности приказа об увольнении, поскольку истец не по своей вине не сдал экзамен или уклонялся от его сдачи, это произошло по уважительной причине.

Для работодателя понятие форс-мажора отсутствует, как и возможность освобождения от ответственности по причине возникновения каких-либо обстоятельств, которые могут расцениваться как непреодолимые.

К примеру, в связи с эпидемиологической ситуацией (высоким уровнем заболеваний) с работодателя не снимается обязанность обеспечить работников работой и своевременно выплачивать им заработную плату. Данную позицию подтверждает часть 1 статьи 71 ТК РФ, согласно которой при невыполнении норм выработки не по вине работника (например, по причине большого количества заболевших в организации и, как следствие, уменьшения объемов производства) заработная плата не может быть ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада. При отсутствии вины работника работодатель не может не оплачивать работнику простой (Решение Мирнинского городского суда (Архангельская область) от 23 апреля 2019 г. по делу N 2-55/2019).

Для работника непреодолимым является призыв на военную службу. Но это также не освобождает нанимателя от обязанности, например, своевременно выплачивать заработную плату, даже если на военную службу призвали и главного бухгалтера, и руководителя организации.

Из судебной практики также следует, что простой должен быть вызван именно форм-маторными обстоятельствами, наличие которых должен также подтверждать работодатель (Апелляционное определение Московского областного суда от 14.09.2016 по делу N 33-25209/2016).

Чтобы доказать действие обстоятельств непреодолимой силы, необходимо собрать доказательства наступления таких обстоятельств (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2016 N 7).

На основании приведенных примеров невиновности работников можно предположить, что виновным работник признается в тех случаях, когда у него отсутствуют объективные препятствия на пути исполнения им трудовых обязанностей, связанные с действиями третьих лиц и сил, на которые работник не может повлиять. В этой связи обратим внимание и на статью 189 ТК РФ, возлагающую на работодателя обязанность обеспечить работнику условия для соблюдения трудовой дисциплины.

При этом единственным гарантированным основанием для признания работника невиновным является форм-матор.

Изучение массива судебной практики дает представление о том, какие критерии невиновности выработали суды и каким непредсказуемым может быть решение в конкретном деле.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Анастасия Жукова

Экспаты — анализ трудовых отношений с ними, что нового, и суды — какие и с кем

Экспаты — это иностранные граждане, приехавшие в Россию для работы в отечественных компаниях, как правило, по приглашению предприятия с целью внедрения мирового опыта ведения бизнеса. Труд экспатов регулируют глава 50.1 ТК РФ, Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации”. Практика показывает, экспаты — это высококвалифицированные специалисты (топ-менеджеры, врачи, профессора), лица творческих профессий (режиссеры-постановщики, хореографы).

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ИНОСТРАННЫМ ГРАЖДАНИНОМ

Экспаты вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также использовать свои способности и имущество для предпринимательской деятельности (п. 1 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Трудовые отношения между работодателем и экспатом, как и гражданами РФ, регулирует трудовой договор.

Однако трудовой договор, который компании заключают с иностранными работниками, имеет ряд особенностей. Так, в соответствии со ст. 327.2 ТК РФ обязательными условиями трудового договора с экспатом являются сведения:

- ✓ О разрешении на работу или патенте (для иностранных граждан, пребывающих на территории РФ для осуществления трудовой деятельности в безвизовом режиме);
- ✓ О разрешении на временное проживание в РФ или виде на жительство, если иностранный гражданин постоянно проживает в РФ;
- ✓ Об условиях оказания первичной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи в неотложной форме в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг, заключенного компанией-работодателем с медицинской организацией.

Соответственно, при приеме на работу иностранный работник предъявляет работодателю разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство, договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, за исключением случаев заключения компанией с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику-иностранному гражданину (ст. 327.3 ТК РФ). При этом иностранный работник

вправе предъявить разрешение на работу после заключения трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения такого разрешения на работу.

В соответствии с п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатели обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте РФ, на территории которого экспат осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении с данным иностранным гражданином трудового или гражданско-правового договора в течение 3-х рабочих дней с даты заключения или прекращения договора.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ЭКСПАТОМ, КАК И ГРАЖДАНАМИ РФ, РЕГУЛИРУЕТ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Для выдачи высококвалифицированному специалисту-иностранному гражданину разрешения на работу, продления срока его временного пребывания в РФ, оформления работнику приглашения на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности работодатель или заказчик работ (услуг) представляют в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его территориальный орган:

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

3) Письменное обязательство оплатить (возместить) расходы РФ, связанные с возможным административным выдворением за пределы РФ или депортацией привлекаемого высококвалифицированного специалиста (п. 6 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Следует отметить, что ТК РФ устанавливает ряд особенностей прекращения трудового договора с иностранным работником. Так, согласно ст. 327.6 ТК РФ в число оснований прекращения трудового договора с экспатом входят:

У КОМПАНИИ ЕСТЬ 3 РАБОЧИХ ДНЯ НА УВЕДОМЛЕНИЕ КОНТРОЛИРУЮЩЕГО ОРГАНА О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ЭКСПАТА

- ✓ Приостановление, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
- ✓ Аннулирование, окончание срока действия разрешения на работу или патента;
- ✓ Аннулирование, окончание срока действия разрешения на временное проживание в РФ или вида на жительство в РФ;
- ✓ Окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) добровольного медицинского страхования, прекращение действия договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином;
- ✓ Приведение численности иностранных работников в соответствие с установленными нормативными актами ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами.

Практика показывает, компании допускают нарушения при приеме на работу иностранных граждан. Работодатели в установленные сроки не

уведомляют контролирующие органы о заключении трудовых договоров с экспатами, не включают в трудовые договоры существенные условия.

Проанализируем далее наиболее часто возникающие споры между компаниями и госорганами, а также трудовые споры между компаниями и иностранными работниками.

У КОМПАНИИ ЕСТЬ 3 РАБОЧИХ ДНЯ НА УВЕДОМЛЕНИЕ КОНТРОЛИРУЮЩЕГО ОРГАНА О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ЭКСПАТА

Одно из наиболее часто возникающих на практике нарушений со стороны компаний, заключивших трудовые договоры с экспатами, — несвоевременное уведомление территориальных миграционных органов о приеме на работу иностранных граждан. Привлечение к административной ответственности по ст. 18.15 КоАП РФ компании оспаривают в суде.

Так, в одном из дел компания доказывала, что событие административного правонарушения отсутствует. Она своевременно сформировала и сдала в органы МВД документы, необходимые для получения разрешения на работу и визового соглашения, в том числе копию трудового договора, заключенного с иностранным гражданином. Только после этого работник был фактически допущен к выполнению обязанностей.

Суды при рассмотрении подобных споров исследуют письменные доказательства: уведомление о заключении трудового договора, разрешение на работу, трудовой договор, приказ о приеме на работу, письменные объяснения работника и работодателя. Проверяют соблюдение компанией установленных законом сроков.

Разрешая споры, суды буквально толкуют п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и поясняют, что трудовой договор вступает в силу со дня приема работника на работу, то есть с даты начала осуществления работником трудовой деятельности, указанной в приказе о приеме его на работу. Соответственно, компания в течение 3-х рабочих дней с фактического вступления в силу трудового договора должна уведомить миграционный орган о заключении с иностранным гражданином трудового

договора. Привлечение к административной ответственности в случае нарушения срока направления данного уведомления правомерно (решения Московского городского суда от 14.05.2020 № 7-3956/2020, от 14.05.2020 № 7-3957/2020).

НЕВКЛЮЧЕНИЕ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ИНОСТРАННЫМ ГРАЖДАНИНОМ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЙ — ОСНОВАНИЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КОМПАНИИ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Практика показывает, инспекторы ГИТ обвиняют работодателей в ненадлежащем оформлении трудовых договоров с экспатами и привлекают к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. Постановления ГИТ о наложении штрафа компании оспаривают в судах.

Если в трудовом договоре с экспатом не прописаны существенные условия, постановление ГИТ о привлечении компании к административной ответственности правомерно. Трудовой договор должен содержать все обязательные условия, указанные в ст. 327.2 ТК РФ. В частности, в нем должны быть указаны реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования.

Интересно одно из дел, рассмотренных Московским городским судом. Компания заключила трудовые договоры с гражданами Коре́йской Народно-Демократической Республики. Неуказание в трудовых договорах реквизитов договора добровольного медицинского страхования компания обосновала наличием Соглашения между Правительством РФ и Правительством Коре́йской Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства от 31.08.2007, ратифицированного Федеральным законом от 28.11.2009 № 299-ФЗ, согласно которому работники имеют право на получение скорой медицинской помощи бесплатно и в необходимом объеме в лечебно-профилактических учреждениях принимающего государства.

Разрешая спор по существу, судьи отметили, что согласно п. 9 указанного соглашения работники имеют право на получение скорой медицинской

помощи при внезапных острых состояниях и заболеваниях, угрожающих жизни больного или здоровью окружающих, несчастных случаях, отравлениях, травмах, родах и неотложных состояниях в период беременности. Такая медицинская помощь предоставляется работнику бесплатно в лечебно-профилактических учреждениях принимающего государства. Другие виды медицинской помощи оказываются работникам в соответствии с законодательством принимающего государства и международными до-

**НЕВКЛЮЧЕНИЕ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
С ИНОСТРАННЫМ ГРАЖДАНИНОМ
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЙ — ОСНОВАНИЕ
ПРИВЛЕЧЕНИЯ КОМПАНИИ
К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

говорами, а также за счет работников и средств исполнителя работ (подрядчика), если это предусмотрено договором.

Соглашение между Правительством РФ и Правительством Кореической Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства от 31.08.2007 действует в отношении граждан РФ и граждан КНДР, которые на законном основании въехали на территорию государства другой стороны для осуществления временной трудовой деятельности в соответствии с договорами о выполнении работ или об оказании услуг, заключенными между физическими или юридическими лицами принимающего государства и юридическими лицами государства постоянного проживания. То есть оно распространяется только на граждан КНДР, работающих в РФ по договору гражданско-правового характера, заключенному между российской компанией и юридическим лицом КНДР.

Если иностранный работник-гражданин КНДРФ заключает трудовой договор с российским работодателем по собственной инициативе, действие

вышеуказанного соглашения между Правительством РФ и Правительством КНДР на него не распространяется. Трудовой договор должен полностью соответствовать требованиям ст. 327.2 ТК РФ (постановление Московского городского суда от 21.10.2019 № 4а-5348/19).

Доказательствами в подобных спорах являются акты проверок, протоколы об административных правонарушениях, копии трудовых договоров.

ТРЕБОВАНИЯ О ПРИЗНАНИИ НАЛИЧИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ — ПРЕДМЕТ СУДЕБНЫХ СПОРОВ МЕЖДУ ЭКСПАТАМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Рассматривая споры о признании наличия трудовых отношений, судьи отмечают, что одно из оснований возникновения трудовых отношений между работником и работодателем — фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ, п. 12 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения к работе.

Проверяя доводы работника-иностранного гражданина о фактическом допущении его к работе, суды исследуют штатное расписание и наличие в нем должности работника, табели учета рабочего времени, графики работы, факты ознакомления работника с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и локальными актами, а также доказательства начисления работнику заработной платы, проверяют наличие у него разрешения на работу. Отсутствие должности работника в штатном расписании и сведений о работнике в табеле учета рабочего времени доказывают отсутствие трудовых отношений. Визитная карточка, наклад-

ная, распечатки с сайта не доказывают трудовые отношения с экспатом, так как в данном случае отсутствуют данные о согласовании экспатом и работодателем условий трудового договора (апелляционное определение Московского городского суда от 06.11.2019 № 33-50233/2019).

Рассматривая требования экспатов о компенсации за задержку выплаты заработной платы, суды проверяют условия трудовых договоров и выплаты премий по ним, приказы о приеме на работу, табели учета рабочего времени, разрешения на работу, визы, уведомления МВД о прибытии ино-

**ОДНО ИЗ ОСНОВАНИЙ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ
РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ —
ФАКТИЧЕСКОЕ ДОПУЩЕНИЕ РАБОТНИКА
К РАБОТЕ С ВЕДОМА ИЛИ ПО ПОРУЧЕНИЮ
РАБОТОДАТЕЛЯ ИЛИ ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ**

странного гражданина, миграционную карту, их даты. Так, если премия не является гарантированной формой оплаты труда экспата, ее невыплата правомерна (апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2019 № 33-43633/2019).

Итак, ключевые правила для компании при приеме на работу экспата:

- ✓ Оформить с иностранным гражданином трудовой договор в соответствии с требованиями ТК РФ, указать в договоре все существенные условия, в том числе сведения об условиях оказания работнику медицинской помощи;
- ✓ Своевременно уведомить миграционные органы о приеме на работу экспата.

Соблюдение данных правил минимизирует риск возникновения судебных споров, претензий со стороны контролирующих органов.

Следует также отметить, что пандемия внесла изменения в законодательное регулирование трудовых отношений с экспатами.

Согласно указу Президента РФ от 18.04.2020 № 274 с 15 марта по 15 декабря 2020 года включительно приостановлено течение сроков временного пребывания, временного или постоянного проживания иностранных граждан в РФ, а также сроков, на которые иностранные граждане поставлены на учет по месту пребывания или зарегистрированы по месту жительства, в случае если такие сроки истекают в указанный период. Также приостановлено течение сроков действия следующих документов: виза, разрешение на временное проживание, вид на жительство, миграционная карта с проставленными в ней отметками с истекающими сроками действия.

Отслеживание изменений в законодательном регулировании трудовых отношений с экспатами — неотъемлемая часть работы каждой компании, в штате которой есть иностранные граждане. Актуализация локальных актов, трудовых договоров в соответствии с новеллами в законодательстве минимизирует риск возникновения претензий со стороны контролирующих органов и судебных споров.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Артур Аскеров

Трудовые споры компаний с женщинами, находящимися в декрете

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам. В понятие декретный отпуск часто также включают и отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Женщина, находящаяся в декрете, имеет право не ходить на работу, получать пособия, брать отпуск без очереди и отказываться от командировок. На работодателе лежит полная ответственность за соблюдением прав работницы. Все это является правовой гарантией защиты прав материнства и детства в нашей стране.

Женщина в декрете защищена нормами трудового законодательства, и уволить ее на общих основаниях не получится. Уволить работницу по сокращению нельзя ни во время отпуска по беременности и родам, ни во время отпуска по уходу за ребенком. Даже работницу, которая трудится по срочному трудовому договору, нельзя уволить в связи с истечением срока договора. По окончании декретного отпуска, мама сможет выйти на работу на ту же должность, что занимала до рождения ребенка.

Однако есть исключения, позволяющие уволить такую работницу не по инициативе самой работницы: трудовое законодательство позволяет уволить беременную женщину, работницу, находящуюся в декретном отпуске

**ЖЕНЩИНА, НАХОДЯЩАЯСЯ В ДЕКРЕТЕ,
ИМЕЕТ ПРАВО НЕ ХОДИТЬ НА РАБОТУ,
ПОЛУЧАТЬ ПОСОБИЯ, БРАТЬ ОТПУСК БЕЗ
ОЧЕРЕДИ И ОТКАЗЫВАТЬСЯ
ОТ КОМАНДИРОВОК**

так же, как и остальных работников — в связи с ликвидацией организации. При срочном трудовом договоре, если вышел основной работник и у работодателя нет вакантной должности, подходящей для беременной.

Большинство судебных споров компаний-работодателей с женщинами в декрете возникает по причине неоплаты отпуска по беременности и родам. Показательное дело в 2019 году разрешил Оренбургский районный суд.

Предыстория спора такова: межрайонный прокурор Оренбургской области, действующий в интересах истицы, обратился в суд, на основании того, что в рамках рассмотрения обращения истицы проведена проверка соблюдения компании законодательства в сфере государственной мате-

риальной поддержки материнства и детства. В ходе проведенной проверки установлено, что истица принята на работу в компанию на должность юрисконсульта. По условиям трудового договора, работа юрисконсульта является для истицы основной; оплата труда производится согласно штатному расписанию. Впоследствии компания сменила фирменное наименование юридического лица. Также произошла смена руководства, с внесением изменений в учредительные документы. Когда истица ушла в отпуск

**ЖЕНЩИНА В ДЕКРЕТЕ ЗАЩИЩЕНА
НОРМАМИ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, И УВОЛИТЬ
ЕЕ НА ОБЩИХ ОСНОВАНИЯХ НЕ ПОЛУЧИТСЯ**

по беременности и родам, название фирмы было уже новое. Перед уходом в отпуск по беременности и родам, истица написала на имя работодателя заявление на отпуск по уходу за ребенком до полутора лет. Оплата отпуска по беременности и родам работодателем осуществлена не была. Пояснения компании заключались в том, что истица в обществе не работает, имея доступ к кадровым и бухгалтерским документам, при увольнении не передала их директору. В ходе прокурорской проверки компания не представила приказ об увольнении, соглашение о расторжении трудового договора, копию трудовой книжки с записью об увольнении и другое документальное подтверждение. Решением суда иск Бузулукского межрайонного прокурора в интересах истицы был удовлетворен.

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

панией был доказан. Факты рождения у истицы ребенка, выдачи ей больничного листа по беременности и родам, предъявления его работодателю, обращения с заявлениями о предоставлении отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до полутора лет, об уплате пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении второго ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет свидетельствуют о наличии у ответчика обязанности по выплате работнику пособий, которую он не исполнил. Доказанный факт наличия трудовых отношений привел к обязательству компании оплатить декретный отпуск.

**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
ПОЗВОЛЯЕТ УВОЛИТЬ БЕРЕМЕННУЮ
ЖЕНЩИНУ, РАБОТНИЦУ, НАХОДЯЩУЮСЯ
В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ ТАК ЖЕ, КАК
И ОСТАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ — В СВЯЗИ
С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Похожее дело по иску женщины в декрете рассмотрел Свердловский областной суд. В данном случае суд отказал истице в удовлетворении исковых требований своим определением от 11.02.2019 по делу N 33-971/2019.

Фабула дела: истица обратилась в суд с иском к работодателю о взыскании пособия по беременности и родам. В обоснование иска указала, что в период с 01 декабря 2014 года по 12 апреля 2017 года работала по совместительству продавцом-консультантом в магазине, но основным местом работы являлось ООО «Центр косметологии и пластической хирургии». Ответчик отказался оплатить листок нетрудоспособности, выданный 02 мая 2017 года в связи с беременностью общим сроком на 140 дней; оплата листка по временной нетрудоспособности по основному месту ра-

боты произведена в полном объеме. Истица сочла действия ответчика незаконными, поскольку на дату наступления отпуска по беременности и родам состояла в трудовых отношениях с ответчиком. Решением Ленинского районного суда г. Екатеринбурга в удовлетворении исковых требований истице было отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда, изучив материалы дела, пришла к следующему решению: как установлено судом и следует из материалов дела, с 01 декабря 2014 года истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком, 29 февраля 2016 года

ДОКАЗАННЫЙ ФАКТ НАЛИЧИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИВЕЛ К ОБЯЗАТЕЛЬСТВУ КОМПАНИИ ОПЛАТИТЬ ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК

трудовой договор был расторгнут по инициативе работника. На основании трудового договора от 01 июля 2016 года между сторонами вновь возникли трудовые отношения. В соответствии с приказом от 12 апреля 2017 года истец уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон).

Сведений об обращении истца с заявлением о предоставлении отпуска по беременности и родам материалы дела не содержат. Кроме того, в данном случае одно из условий, необходимых для выплаты спорного социального пособия, — занятость у нескольких страхователей на момент наступления страхового случая и в двух предшествующих календарных годах у тех же страхователей — не соблюдено. Истица не работала не менее двух календарных лет непосредственно до наступления страхового случая у ответчика, поскольку трудовые отношения с ним прерывались и вновь возникли в связи с заключением нового трудового договора.

Судебная практика показывает, что если женщина работает у нескольких страхователей, а в предыдущие два года трудилась у этих же и у других

(другого) работодателей, то она также вправе получить декретное пособие как по основному месту работы, так и по месту работы на условиях внешнего совместительства. Такое решение вынес Верховный Суд РФ в Определении от 06.06.2019 N 309-ЭС19-9421, подтвердив тем самым законность получения «двойных» декретных.

Обстоятельства спорного дела: работница ушла в отпуск по беременности и родам в 2016 году. На момент наступления страхового случая она была занята у двух работодателей. В организации по основному месту ра-

**СОТРУДНИЦА, ПРЕТЕНДУЮЩАЯ НА
ПОЛУЧЕНИЕ ПОСОБИЯ У НЕСКОЛЬКИХ
СТРАХОВАТЕЛЕЙ, ДОЛЖНА ОТРАБОТАТЬ
У ЭТИХ ЖЕ СТРАХОВАТЕЛЕЙ (А ТАКЖЕ
У ДРУГИХ) НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ПОЛНЫХ
КАЛЕНДАРНЫХ ЛЕТ**

боты она трудилась весь расчетный период (2014 и 2015 гг.), а по совместительству у предпринимателя — с 31 июля 2015 года. Также в разные периоды на протяжении 2014-2016 годов женщина осуществляла трудовую деятельность еще в трех организациях.

Получив в поликлинике два листка нетрудоспособности, сотрудница предъявила их для получения пособия по беременности и родам по основному месту работы и по совместительству. Пособие ей выплатили оба работодателя. Согласно ч. 2.2 ст. 13 Закона N 255-ФЗ, если на момент наступления страхового случая сотрудница работает у нескольких страхователей, а в предыдущие два года работала у этих же и у других (другого) работодателей, то она вправе выбрать один из двух вариантов выплаты ей пособия по беременности и родам.

Однако ФСС России не приняла к зачету расходы работодателя, у которого женщина трудилась по совместительству. По их мнению, сотрудница, претендующая на получение пособия у нескольких страхователей, должна отработать у этих же страхователей (а также у других) не менее двух полных календарных лет. В данном случае женщина трудилась по совместительству менее двух лет. Следовательно, она не имела права на получение декретного пособия сразу по двум местам работы. В такой ситуации, по мнению сотрудников ФСС, ей следовало обратиться за выплатой только по одному из мест, в которых она трудилась на момент наступления страхового случая, а именно по основному месту работы.

**РАБОТНИЦА БЫЛА ПРИНЯТА НА РАБОТУ
НЕЗАДОЛГО ДО УХОДА В ОТПУСК ПО
БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ, САМО ПО СЕБЕ
НЕ СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О НЕЗАКОННОСТИ
ДЕЙСТВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Суды всех инстанций, включая Верховный Суд РФ, не поддержали позицию ФСС по следующим основаниям: ситуация, по которой возник спор, не урегулирована ни одной из частей ст. 13 Закона N 255-ФЗ. Однако это обстоятельство не может лишить застрахованное лицо права на получение пособия по беременности и родам, исчисленного исходя из всей суммы заработка, полученного за два предыдущих года.

Предлагаемое фондом ограничительное толкование Закона N 255-ФЗ не основано на каких-либо официальных разъяснениях уполномоченных органов, устанавливает ничем не оправданные препятствия для возмещения страхователем фактически понесенных расходов на выплату пособия, что, в конечном счете, нарушает права застрахованных лиц на своевременное получение пособия в размере, установленном Законом N 255-ФЗ.

С учетом изложенного ВС РФ пришел к следующему выводу: выплата пособия предпринимателем, у которого женщина перед уходом в декретный отпуск отработала по совместительству меньше двух лет, не противоречит действующему законодательству. И при этом соблюдается принцип формирования страхового обеспечения, поскольку в полном объеме учитывается заработок, полученный застрахованным лицом по всем местам работы в течение расчетного периода.

**РЕВИЗОРЫ В ДАННЫХ СПОРАХ ПЫТАЮТСЯ
ДОКАЗАТЬ, ЧТО ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
СУЩЕСТВУЮТ ТОЛЬКО НА БУМАГЕ,
НО ДЕ-ФАКТО РАБОТНИЦА НЕ ИСПОЛНЯЛА
СВОИ ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ**

Чаще всего претензии ФСС России в возмещении компании пособия по беременности и родам связаны с принятием сотрудницы на работу незадолго до ее ухода в отпуск по беременности и родам. В отношении права на получение пособия по беременности и родам женщинам, заключившим трудовой договор незадолго до отпуска по беременности и родам, судебная практика не однозначна. И здесь спор уже возникает между работодателем, который выплатил пособие женщине в декрете, и ФСС России. В таком случае дело рассматривают арбитражные суды.

Суды неоднократно указывали: то обстоятельство, что работница была принята на работу незадолго до ухода в отпуск по беременности и родам, само по себе не свидетельствует о незаконности действий работодателя.

Но есть дела, в которых компаниям не удалось убедить арбитров в реальности трудовых отношений. Например, постановлением от 16.08.2019 N Ф04-3543/2019 по делу N А27-18140/2018 Арбитражный суд Западно-

Сибирского округа признал доводы ФСС обоснованными. Как указал суд, сотрудница, принятая на работу незадолго до ухода в декретный отпуск, не имела специального образования и опыта работы, позволяющего выполнять ей должностные обязанности. При этом обществом формально изготовлены документы с целью подтверждения исполнения ею трудовых обязанностей. После ее ухода в декретный отпуск новый работник на должность принят не был, что косвенно подтверждает формальный характер правоотношений.

**ОТЕЦ РОДИВШЕГОСЯ РЕБЕНКА МОЖЕТ
ОФОРМИТЬ ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК ДО ТРЕХ
ЛЕТ СО ВСЕМИ ПРАВАМИ, КОТОРЫЕ ИМЕЕТ
МАТЬ РЕБЕНКА**

Судья отклонили довод компании о том, что неправильно оформленные документы свидетельствуют о ненадлежащем ведении кадровой документации, а не об отсутствии трудовых отношений, указав, что несоответствия в документах в совокупности с иными установленными по делу обстоятельствами указывают на формальный характер создания документации с целью получения возмещения из бюджета ФСС РФ.

Анализ судебной практики подобных дел показывает, что велика вероятность того, что проверяющие из ФСС России откажут в возмещении расходов на выплату декретных в ситуации, когда на работу была принята беременная женщина. Ревизоры в данных спорах пытаются доказать, что трудовые отношения существуют только на бумаге, но де-факто работница не исполняла свои трудовые обязанности. Исход подобных разбирательств зависит прежде всего от того, сумеет ли компания предоставить доказательства реальности трудовых отношений. Это всегда стоит учитывать при приеме на работу беременных женщин. Хотя сам факт беремен-

ности установить работодателю зачастую очень сложно, так как у женщин нет обязанности сообщать об этом работодателю.

Резюмируя, стоит отметить, что и отец родившегося ребенка может оформить декретный отпуск до трех лет со всеми правами, которые имеет

**ПРАВО ОТЦОВ НА ПОЛУЧЕНИЕ ТРЕХЛЕТНЕГО
ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА ДЕТЬМИ НЕ
ЗАВИСИТ ОТ МЕСТА ИХ РАБОТЫ**

мать ребенка. Право отцов на получение трехлетнего отпуска по уходу за детьми не зависит от места их работы, что подтвердил Европейский суд по правам человека.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Дарья Сергеева

Ремонт и эксплуатация личного авто, ПК и иной техники сотрудником компании: как все оформлять и споры по теме

В сложившейся ситуации, во времена коронавируса, наиболее актуальным вопросом стало использование работниками личной техники и авто для нужд работодателя. Статья 188 Трудового кодекса (далее — ТК РФ) предусматривает данную возможность. При эксплуатации работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Несмотря на то, что по общему правилу действие ТК РФ не распространяется на отношения, складывающиеся во время гражданской службы, статья 188 ТК РФ по аналогии применяется и к данным отношениям, о чем свидетельствует Определение Верховного Суда РФ: положения ФЗ от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не регламентируют вопрос компенсации государственным гражданским служащим... Следовательно, в этой части подлежат применению нормы ТК РФ (Определение Верховного Суда РФ от 05.10.2020 N 306-ЭС20-13928 по делу N A06-4445/2019).

Стоит обратить внимание, что компенсационная выплата возможна при соблюдении трех условий в совокупности: работник использует транспортное средство в интересах работодателя; работодатель знает об этом или согласен на это; размер компенсации установлен соглашением сторон трудового договора, заключенным в письменной форме.

При несоблюдении письменной формы, как и в других спорах, мало чего добьешься в суде. Письменная форма соглашения является обязательной. И если работник не может представить письменное соглашение при возникновении спора, то во взыскании компенсационных выплат, как правило, отказывают (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда 05.04.2018 N 33-7704/2018 по делу N 2-2512/2017; Апелляционное определение Пермского краевого суда от 16.08.2017 по делу N 33-8949/2017).

Если между работодателем и работником возникает спор, работник должен доказать согласие или осведомленность работодателя о понесенных затратах работника, а также доказать, что эксплуатируемое имущество

использовалось именно для нужд работодателя и в его интересах. Так, при разрешении требования о взыскании компенсации за использование личного имущества суд пришел к выводу, что доводы представителей ответчика о том, что в указанный период времени истцом не использовался личный транспорт в служебных целях, а использовался исключительно для личных нужд, являются голословными, и не подтверждаются какими-либо доказательствами по делу в нарушение статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. При этом аналогичные выплаты за июнь 2019 года были истцу произведены (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.06.2020 N 33-6478/2020).

**ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ РАБОТНИКОМ
С СОГЛАСИЯ ИЛИ ВЕДОМА РАБОТОДАТЕЛЯ
И В ЕГО ИНТЕРЕСАХ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА
РАБОТНИКУ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ
КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

Единых законодательно-закрепленных нормативов компенсационных выплат нет, поэтому работник и работодатель самостоятельно определяют размер компенсационных выплат, исходя из характера трудовых отношений и возможностей как самой компании, так и работника. Предусмотреть выплату и размер компенсационных выплат за использование личного имущества можно в отдельном пункте трудового договора (если еще на момент установления трудовых отношений известно о предстоя-

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

битражного суда Уральского округа от 11.02.2019 N Ф09-9659/18 по делу N А50-21163/2018), командировке или был нетрудоспособен. Согласно ст. 235 ТК РФ при утрате или повреждении имущества по вине работодателя работнику должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

Размер компенсаций работникам за использование личного имущества на работе должен иметь экономическую обоснованность и задокументированное подтверждение. К примеру, размер компенсационных выплат за использование телефона должен быть рассчитан из стоимости мобильного телефона (что может быть подтверждено, к примеру, товарным чеком) и

ПРИ НЕСОБЛЮДЕНИИ ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЫ, КАК И В ДРУГИХ СПОРАХ, МАЛО ЧЕГО ДОБЬЕШЬСЯ В СУДЕ

времени телефонных разговоров. Рабочие или же личные цели мобильных разговоров могут быть определены исходя из предоставленной расшифровки оператором связи. Кроме того, для деления времени разговора по мобильному телефону на служебные и личные звонки организация может установить в приказе по каждому сотруднику список номеров, разговоры по которым носят исключительно служебный характер. При эксплуатации работником для служебных нужд собственного ноутбука или компьютера расчет компенсации можно выполнить следующим образом: стоимость ноутбука (компьютера) разделить на число месяцев полезного использования и умножить на число месяцев использования в рабочих целях.

В настоящее время действует лишь ограничительный размер в отношении выплаты для транспортных средств. К примеру, в Постановлении Правительства РФ от 02.07.2013 N 563 определены следующие суммы компенсаций: для легковых автомобилей с объемом двигателя свыше 2 000 куб. см — 3 000 руб.; для легковых автомобилей с объемом двигателя до 2 000 куб. см — 2 400 руб.; для мотоциклов — 1 200 руб. Однако, данное По-

становление применяется, если выплата осуществляется за счет средств федерального бюджета, выделенных органу исполнительной власти.

Еще одним ключевым моментом является следующее: организация должна располагать документами, подтверждающими право собственности работника на используемое имущество. Сложнее обстоят дела с правом пользования и владения имуществом без права собственности, к примеру, по доверенности. В данном случае позиция правоприменителей и судебной практики неоднозначна.

В одном Письме Минфина России от 26.09.2017 было дано разъяснение, что возмещению работодателем подлежат расходы работника, связанные с эксплуатацией в интересах работодателя исключительно личного имущества. В другом же Письме Минфина от 05.12.2017 звучит противоположная позиция: понесенные работником расходы при использовании имущества, не являющегося собственностью работника, но используемого им на законных основаниях, с ведома и в интересах работодателя, подлежат компенсации в соответствии со статьей 188 ТК РФ. Поэтому компенсационные выплаты, производимые организацией за использование имущества, принадлежащего работнику на законном основании (в том числе на основании договора аренды) и используемого в интересах работодателя, освобождаются от обложения НДФЛ в размере, определенном соглашением сторон трудового договора. Поскольку второе письмо вышло позднее, предполагается логичным то, что оно более актуальное.

По данному вопросу существует различная судебная практика, однако более распространенная будет следующая позиция судов: транспортное средство, полученное по доверенности, принадлежит работнику на законных основаниях, поэтому относится к личному имуществу. Об этом говорится в определениях ВС РФ от 03.08.2015 N 309-КГ15-8423 и ВАС РФ от 24.01.2014 N ВАС-4/14. Кроме того, в данном Определении обращается внимание на то, что, исходя из вышесказанного, компенсация за его использование выплачивается в соответствии с ТК РФ и не облагается страховыми взносами.

Другим примером спора, связанным с доверенностью, будет из судебной практики Арбитражного суда Северо-Западного округа. Суд установил, что работниками в интересах работодателя использовались транспортные

средства, не принадлежащие им на праве собственности, а управляемые по доверенности. Суд указал, что личным имуществом работника является имущество, принадлежащее ему на любом законном основании. При этом ТК РФ не обязывает работодателя проверять наличие у работника права собственности на используемое при выполнении трудовой функции имущество. Переданный по доверенности автомобиль находится во владении и пользовании того лица, которому он передан. Указанные правомочия необходимы для использования автомобиля в служебных целях. Это позволяет работодателю компенсировать затраты на его использование. Следовательно, работодатель правомерно не включил в налоговую базу по НДФЛ сумму компенсаций работникам за использование в его интересах личного транспорта, находящегося во владении работника на любых законных основаниях, в том числе на основании доверенности (Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 28.08.2014 по делу N А56-50900/2013). Кроме того, важно, чтобы переданный по доверенности автомобиль не передавался третьим лицами иначе и находился только во владении и пользовании лица, которому выдана доверенность, что позволит работодателю компенсировать затраты на использование автомобиля, находящегося во владении работника на основании доверенности (Постановление ФАС Уральского округа от 22.04.2014 N Ф09-1388/14 по делу N А60-18171/2013).

Наличие возможности у работодателя использовать личную технику и личное транспортное средство работника в своих нуждах и при помощи самого работника — это несомненный плюс. Но это не единственный положительный момент. Поскольку компенсационные выплаты являются «прочими» расходами организации по пп. 11 п. 1 ст. 264 НК РФ, они уменьшают налоговую базу и налоговую нагрузку работодателя. Более того, согласно п. 3 ст. 217 НК РФ не подлежат обложению НДФЛ все виды компенсационных выплат, в том числе компенсация расходов в связи с использованием личного имущества работника для нужд работодателя при выполнении своих рабочих функций в соответствии с соглашением сторон трудового договора или дополнительного соглашения. Однако и со стороны работодателей, и со стороны налоговой в данном случае случаются злоупотребления правом: первые недобросовестно занижают налоговую базу на суммы компенсаций (Кассационное определение Седьмого кассационно-

го суда общей юрисдикции от 04.03.2020 N 88А-4208/2020), вторые — часто включают данные компенсационные выплаты в налоговую базу, так как приравнивают их к заработной плате. Однако нужно понимать, что данный вид компенсаций не может быть приравнен или включен в заработную плату (Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 18.10.2018 N Ф09-7002/18 по делу N А71-312/2018).

**ПРЕДУСМОТРЕТЬ ВЫПЛАТУ И РАЗМЕР
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛИЧНОГО ИМУЩЕСТВА
МОЖНО В ОТДЕЛЬНОМ ПУНКТЕ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА**

Стоит уделить внимание на оформление отношений работника и работодателя при использовании личного автомобиля работника. Однако, в данном случае наступают не трудовые отношения, а гражданско-правовые, так как именно Гражданский Кодекс РФ предусматривает две конструкции для использования транспортного средства на законных основаниях и в своих интересах не собственником. В данном случае идет речь о договоре аренды. Статьями 632 и 642 предусмотрена возможность заключения договора аренды транспортного средства с экипажем (то есть с водителем и по совместительству — с работником, который будет и управлять транспортным средством, и проводить техобслуживание) и без такового (управление и техобслуживание в данном случае будет лежать на третьих лицах, а не на работнике). Соответственно в данном случае логично производить не компенсационные выплаты, а вносить арендную плату. Однако, аналогично условиям трудового договора или дополнительного соглашения, данный договор должен быть заключен в письменной форме.

Как и в трудовых отношениях использование транспортного средства работника посредством заключения с ним договора аренды долж-

но быть экономически обоснованно. Так, Арбитражный суд Уральского округа посчитал заключение договоров аренды автомобилей без экипажа для осуществления поездок в служебных целях объективной необходимостью (отдаленностью места расположения производственной базы, отсутствием собственных автомобилей) (Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 27.05.2020 N Ф09-1312/20 по делу N А60-3910/2019).

Работодателю стоит обратить внимание на то, что при аренде автомобиля без экипажа расходы на содержание арендованного транспортного средства, его страхование лежат на арендаторе, то есть на организации

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА РАСПОЛАГАТЬ
ДОКУМЕНТАМИ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИМИ
ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА НА
ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ИМУЩЕСТВО**

(ст. 646 ГК РФ). В полисе ОСАГО необходимо учесть количество лиц, которые будут допущены к управлению автомобилем. При каждом внесении арендной платы работнику, у которого арендует автомобиль, должно удерживаться НДФЛ в размере 13%. Страховые взносы на арендную плату не начисляются (ст. 420 НК РФ).

На практике часто возникают споры в связи с непониманием различия арендной платы и компенсационных выплат по 188 статье ТК РФ, то есть организация арендует у работника автомобиль, но выплачивает ему не арендную плату, а компенсацию. В подобных случаях суду важно постоянное фактическое владение и использование работником транспортного средства и документальное подтверждение из налоговой и производимых компенсационных выплатах (Апелляционное определение Омского областного суда от 14.02.2018 по делу N 33-107/2018).

Кроме всех перечисленных выше вариантов оформления отношений по эксплуатации имущества работника для нужд работодателя существует еще один, последний — договор безвозмездного использования транспортным средством. Глава ГК РФ, регулирующая отношения по безвозмездному пользованию имуществом, не содержит норм, запрещающих работникам передавать своему работодателю транспортное средство по договору безвозмездного пользования. Однако как следует из постанов-

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЯВЛЯЮТСЯ
«ПРОЧИМИ» РАСХОДАМИ ОРГАНИЗАЦИИ
ПО ПП. 11 П. 1 СТ. 264
НК РФ, ОНИ УМЕНЬШАЮТ НАЛОГОВУЮ
БАЗУ И НАЛОГОВУЮ НАГРУЗКУ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

ления Первого ААС от 22.05.2007 N 01АП-640/07, если ссудополучатель не осуществляет необходимый ремонт полученного имущества, но компенсирует ссудодателю стоимость этого ремонта, сумма такой компенсации не может рассматриваться как плата за пользование имуществом, которая позволила бы квалифицировать отношения сторон как регулируемые нормами ГК РФ об аренде.

Итак, использование работником личного имущества в служебных целях может быть оформлено как в рамках трудовых отношений, так и в рамках гражданского законодательства. Первый вариант применяется и для мобильных телефонов, и для ноутбуков, и для авто. В данном случае заключается письменное соглашение, в котором определяются размеры компенсации за эксплуатацию техники и автомобиля, а также порядок выплат и ее размер. Второй вариант предусмотрен только для оформления отно-

шений между работником и организацией в случае использования транспортного средства работника. Данные отношения могут быть оформлены в виде договора аренды транспортного средства с экипажем или без такового, а также в виде договора безвозмездного пользования транспортного средства.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Дарья Родионова

Программисты и сделанные им работы у работодателя: претензии бывших работодателей к использованию программистом наработок компании

У работодателей и программистов часто имеются претензии друг к другу. Каждый из них желает иметь исключительные права на удачно созданный продукт. Правда, не все действуют добросовестно. Одни программы создаются для продажи лицензий. Другие программы создаются для внутреннего пользования в компании в целях повышения эффективности работы и обеспечения выполнения трудовой функции. Работодатель нанял программиста и решил, что если программист трудится у него, то все, что он создает на рабочем месте, принадлежит компании. Но с интеллектуальной собственностью все не совсем так. Необходимо правильно оформлять трудовые отношения с программистами, чтобы однажды программист не ушел к конкурентам или не создал конкурирующую фирму и не забрал все наработки, сделанные у бывшего работодателя, с собой. То же самое относится и к работникам, которые создают программные продукты в процессе

**ЕСЛИ РАБОТНИК ПРОСТО ИСПОЛЬЗОВАЛ
ДЛЯ СОЗДАНИЯ ПРОИЗВЕДЕНИЯ
МАТЕРИАЛЫ РАБОТОДАТЕЛЯ, ТО БУДЕТ ЛИ
ПРОИЗВЕДЕНИЕ ЯВЛЯТЬСЯ СЛУЖЕБНЫМ?**

своей деятельности. Некоторые работники считают, что если они создали программу на рабочем месте, то именно они имеют исключительные права на эту программу, даже если все, чем они занимались на рабочем месте, это создание этих программ. В статье будет рассмотрена судебная практика, демонстрирующая последствия правильного и неправильного оформления авторских прав на программы для ЭВМ. Если произведение является служебным, то исключительные права на него принадлежат работодателю. Произведение является служебным, если оно создано в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей. Именно этот вопрос и должен исследовать суд: входило ли это задание в пределы трудовых обязанностей работника. А если не входило? То исключительное право на него принадлежит работнику, его использование работодателем возможно лишь на основании отдельного соглашения с работником и при

условии выплаты ему вознаграждения. А если работник просто использовал для создания произведения материалы работодателя, то будет ли произведение являться служебным? Одного этого факта не достаточно. А кто должен будет доказать содержание трудовых обязанностей работника и факт создания программы для ЭВМ в пределах этих обязанностей? Работодатель.

Рассмотрим случай из Постановления Суда по интеллектуальным правам от 01.08.2019 N C01-446/2019 по делу N A40-202764/2018. ООО «А» обратилось с иском к ООО «Т» о защите исключительных прав на про-

**НЕОБХОДИМО ПРАВИЛЬНО
ОФОРМЛЯТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С
ПРОГРАММИСТАМИ, ЧТОБЫ ОДНАЖДЫ
ПРОГРАММИСТ НЕ УШЕЛ К КОНКУРЕНТАМ
ИЛИ НЕ СОЗДАЛ КОНКУРИРУЮЩУЮ ФИРМУ
И НЕ ЗАБРАЛ ВСЕ НАРАБОТКИ, СДЕЛАННЫЕ
У БЫВШЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ, С СОБОЙ**

грамму для ЭВМ, взыскании компенсации 5 000 000 рублей. Какие именно были выдвинуты требования? Спор был по использованию специализированного медицинского мессенджера для онлайн взаимодействия врачей и пациентов (далее — Медицинский мессенджер). Требования были выдвинуты следующие: 1) признать действия ООО «Т» по использованию Ме-

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

К участию в данном деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечен ФИО 1 (один из программистов, бывших работников Истца). Арбитражный суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска. Суд апелляционной инстанции оставил в силе данное решение, так как посчитал, что Истец не доказал факт принадлежности ему исключительных авторских прав на Медицинский мессенджер. Истец подал кассационную жалобу. Почему суд кассационной инстанции отказал Ответчику в приобщении отзыва на кассационную инстанцию к материалам дела? Нельзя забывать направлять свой отзыв другим лицам, участвующим в деле, и представлять в суд доказательства его направления. Кассационная жалоба была оставлена без удовлетворения. Какие доводы и доказательства приводил Истец, чтобы подтвердить, что он является действительным правообладателем Медицинского мессенджера? Между Истцом и Третьим лицом ФИО 1, а также еще с двумя лицами (ФИО 2 и ФИО 3) были заключены трудовые договоры для исполнения данными лицами обязанностей по должностям: научный руководитель проекта, директор проекта и ведущий программист. Программа для ЭВМ Медицинский мессенджер была разработана и зарегистрирована в Роспатенте в период наличия трудовых отношений с данными лицами. Истец указал, что в связи с неправомерными действиями Ответчика Медицинский мессенджер был зарегистрирован на имя Ответчика, Ответчик был создан после создания Медицинского мессенджера и незамедлительно после прекращения трудовых отношений с ФИО 1 и ФИО 2, а ФИО 1 и ФИО 2 явились участниками Ответчика, владея долями в уставном капитале в размере по 40,5 каждый. Истец утверждал, что ФИО 1 и ФИО 2 (участники Ответчика) намеренно создавали новое юридическое лицо с целью осуществления конкуренции с Истцом и использования созданных в период наличия трудовых отношений между ними и истцом продуктов и технических решений, исключительные права на которые принадлежат Истцу. ФИО 1 заключил договор с Ответчиком об отчуждении исключительных прав на Медицинский мессенджер. Истец считал, что так как данные права не принадлежали ФИО 1, соответственно, данный договор является ничтожным. Суды посчитали, что Истец не доказал, что Медицинский мессенджер был создан во исполнение служебных обязанностей каких-либо лиц, равно как и не следует то, что автором было передано исключительное право в отношении спорной программы. А Ответчик доказал, что он является действительным правообладателем Медицинского мессенджера. Ка-

кие документы не оформил Истец и не представил в суд, чтобы доказать, что именно он является правообладателем? Документы, подтверждающие наличие служебного задания (технического задания), доказательства создания программы в определенный период времени, определенными субъектами, акты приемки-передачи служебного произведения и какие бы то

**ДОКУМЕНТЫ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ
НАЛИЧИЕ СЛУЖЕБНОГО ЗАДАНИЯ
(ТЕХНИЧЕСКОГО ЗАДАНИЯ),
ДОКАЗАТЕЛЬСТВА СОЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ
В ОПРЕДЕЛЕННЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ,
ОПРЕДЕЛЕННЫМИ СУБЪЕКТАМИ, АКТЫ
ПРИЕМКИ-ПЕРЕДАЧИ СЛУЖЕБНОГО
ПРОИЗВЕДЕНИЯ...**

ни было иные документы, свидетельствующие о создании программы в рамках исполнения трудовых обязанностей, что необходимо для определения того, является ли произведение служебным, исходя из разъяснений высших судебных инстанций.

Рассмотрим битву за программу в Апелляционном определении Московского городского суда от 18.05.2018 по делу N 33-21365/2018. Истец ФИО 1 обратился с иском в суд к ООО «Н», к ФИО 2, ФИО 3, ФИО 4, ФИО 5 о признании авторства на программу для ЭВМ, обязанности опубликовать информацию, обязанности запретить распространение программы для ЭВМ, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов. Истец проиграл в суде первой и суде апелляционной инстанций. Истец утверждал, что он является автором Программы для ЭВМ, но в качестве правообладателя в Роспатенте зарегистрировано ООО «Н», которое и использует спорную программу. Какие доказательства представил Истец? Доказа-

тельства наличия у него исходных кодов для программы, диплом программиста. А авторы Программы, указанные в качестве таковых ООО «Н», не являются программистами. Истцу пытались помочь и Ответчики ФИО 2, ФИО 3, ФИО 5, которые подтвердили, что не являются программистами, а также то, что авторский договор подписан ими с ООО «Н» позже даты, указанной в самом договоре. Третьим лицом было привлечено ООО «Р», которое поддержало доводы Истца. С данной организацией уже был спор

НАМЕРЕННО СОЗДАВАЛИ НОВОЕ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО С ЦЕЛЬЮ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНКУРЕНЦИИ

у ООО «Н», в котором ООО «Р» проиграло. Следует отметить, что Истец ФИО 1 является учредителем ООО «Р», а Ответчики ФИО 2, ФИО 3, ФИО 5 являются работниками ООО «Р». А ООО «Р» пыталось реализовать на рынке программу, которая по характеристикам и предлагаемым сервисам совпадала со спорной Программой. Арбитражный суд г. Москвы принял решение, об обязании ООО «Р» прекратить нарушение исключительных прав ООО «Н» на программу ЭВМ. ООО «Н» выиграло суды, потому что оно правильно оформило документы: распоряжение о создании программы для ЭВМ (служебного произведения); авторский договор; служебное задание; передаточный акт; заявку на государственную регистрацию Программы для ЭВМ и совместно с данной заявкой идентифицирующие материалы в форме распечатки исходного текста программы для ЭВМ, реферат на 1 листе. В материалы дела было представлено и свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ, правообладателем которой значится ООО «Н». Более того, спорная Программа была создана на основе программы, принадлежащей ООО «Н». Следует отметить следующие выводы суда. Во-первых, это то, что само по себе наличие исходных кодов не может подтвердить или опровергнуть факт единоличного авторства истца на спорный программный продукт (Истец долгое время занимался обслуживанием данной Программы и никаких требований не заявлял). Для

суда большой вес имело правильно оформленное служебное задание, а не объяснения Ответчиков (граждан) о том, что их участие носило вспомогательный характер. Суд принял во внимание и выводы, изложенные в решении АС г. Москвы по иску ООО «Н» к ООО «Р» о том, что в создании спорной Программы участвовала группа авторов в течение длительного времени. Данный вывод подтверждает заключение эксперта, которое опровергает заключение специалиста, представленное Истцом ФИО 2 о том, что в разработке спорной Программы принимал участие только один программист (разработчик).

Бывший работник обратился с иском в суд к ООО «С» о признании права авторства и исключительных прав на программы для ЭВМ (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.10.2019 N 33-24177/2019 по делу N 2-1110/2019). Суд выиграл работодатель. Истец пытался доказать, что в процессе трудовой деятельности в компании Ответчика занимался разработкой коммерческих программных продуктов, хотя первоначально принят на должность ведущего инженера без конкретных обязанностей и оформления нового договора. Разработал ряд программных продуктов для внутреннего пользования в компании в целях повышения эффективности работы и обеспечения выполнения своей трудовой функции во время работы в ООО «С». Но все эти полезные и важные вещи Истец делал, не имея даже должностных инструкций по занимаемым им должностям. Служебные задания на разработку программ для ЭВМ также не выдавались, авторский договор отсутствует. Работа велась истцом в инициативном порядке без оформления соответствующих документов. Поэтому Истец считал созданные им программы не служебным произведением. Суд посчитал, что истцом не представлены доказательства, свидетельствующие о создании им заявленных в иске программных продуктов не в рамках служебных обязанностей. Суд пришел к выводу о том, что все программные продукты, перечисленные истцом, создавались в рамках трудовых отношений по поручению работодателя с участием коллектива программистов-разработчиков компании, с использованием средств коллективной разработки. Истец не оспаривал, что в круг его служебных полномочий входило непосредственно создание программ для ЭВМ, иная работа истцу не поручалась. При этом Истец указывал, что служебное задание и должностная инструкция отсутствовали. Но суд на это ответил, что трудовое законодательство не требует обязательного составления долж-

ностных инструкций. Более того, свидетель и третьи лица объяснили, что у ответчика сложилась практика по выдаче устных поручений работникам, все спорные программы разрабатывались и совершенствовались коллективом работников ООО «С». Суд обосновал решение и показаниями свидетеля о том, что служебные задания давались истцу в устной форме, были разные задания истцу, в том числе и на разработку спорных программ, истец при работе подключал к работе других специалистов и сотрудников.

Суд сослался и на доводы Истца, приведенные в другом его исковом заявлении о восстановлении на работе, в котором Истец приводил фактический перечень выполняемых обязанностей, в который входила и разработка, и сопровождение спорных программных продуктов.

**ООО «Н» ВЫИГРАЛО СУДЫ, ПОТОМУ
ЧТО ОНО ПРАВИЛЬНО ОФОРМИЛО
ДОКУМЕНТЫ: РАСПОРЯЖЕНИЕ О СОЗДАНИИ
ПРОГРАММЫ ДЛЯ ЭВМ (СЛУЖЕБНОГО
ПРОИЗВЕДЕНИЯ)**

В другом споре работник создала программы для ЭВМ, но посчитала, что недополучила вознаграждение (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2018 по делу N 33-2255/2018). В ответ работодатель представил в суд надлежащим образом оформленные документы, благодаря чему и выиграл спор. Истец ФИО 1 считала, что между ней и Ответчиком должен быть заключен отдельный договор о выплате вознаграждения за созданные истцом программы для ЭВМ, которые используются ответчиком для получения прибыли посредством предоставления лицензий на них третьим лицам. Ответчик ООО «Р» настаивало на том, что все обязательства перед истцом, в том числе по выплате вознаграждения, исполнило. Суд оценил следующие доказательства и решил, что данные документы подтверждают: 1) создание произведений в процессе исполнения служебного задания (Приказ о создании служебного произ-

ведения и Задания работнику на создание служебного произведения); 2) передачу исключительных прав на произведения от автора работодателю (Отчет о создании служебного произведения, созданного в соответствии с рабочим заданием, Акт сдачи-приемки служебного произведения, Ежемесячный отчет о проделанной работе, включая работу по созданию РИД). Из указанных документов (Акт сдачи-приемки служебного произведения, Ежемесячный отчет о проделанной работе, включая работу по созданию РИД), по мнению суда, также следует, что ответчиком были исполнены все обязательства перед истцом по выплате как заработной платы, так и вознаграждения за создание произведений, а истец подтвердил, что в полном объеме получил вознаграждение за создание произведений и отчуж-

**НАЛИЧИЕ ИСХОДНЫХ КОДОВ НЕ МОЖЕТ
ПОДТВЕРДИТЬ ИЛИ ОПРОВЕРГНУТЬ ФАКТ
ЕДИНОЛИЧНОГО АВТОРСТВА ИСТЦА НА
СПОРНЫЙ ПРОГРАММНЫЙ ПРОДУКТ**

дение исключительных прав на них ответчику. Таким образом, суд решил, что заключение дополнительного договора об условиях выплаты вознаграждения не требуется. Почему? Потому что фактически такое соглашение было сторонами заключено путем подписания по каждому созданному по заданию работодателя произведению Актов сдачи-приемки служебного произведения, Ежемесячных отчетов о проделанной работе, в которых стороны согласовали размер вознаграждения за создание, отчуждение исключительных прав на произведение, получено согласие работника на их использование, имеется подпись истца в подтверждение получения вознаграждения в полном объеме. В иске заявитель фактически оспаривал размер уже полученного вознаграждения, на который он первоначально согласился.

Таким образом, некоторые программисты, создавая за счет работодателя, используя рабочее место, предоставляемое работодателем, иные

ресурсы, получая за то время, которые они тратят на создание программных продуктов, заработную плату, параллельно создают другие юридические лица с целью использовать наработки, сделанные у работодателя в своей собственной предпринимательской деятельности. А затем через суд пытаются признать исключительные права на данные продукты. В выгодном положении остаются те работодатели, которые оформляют должностные обязанности работника с учетом задач по созданию произве-

**В ИСКЕ ЗАЯВИТЕЛЬ ФАКТИЧЕСКИ
ОСПАРИВАЛ РАЗМЕР УЖЕ ПОЛУЧЕННОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, НА КОТОРЫЙ
ОН ПЕРВОНАЧАЛЬНО СОГЛАСИЛСЯ**

дений, оформляют служебные задания, а также подписания по каждому созданному по заданию работодателя произведению Акты сдачи-приемки служебного произведения, Ежемесячные отчеты о проделанной работе, в которых стороны согласовывают размер вознаграждения за создание, отчуждение исключительных прав на произведение, фиксируют согласие работника на их использование, подтверждение получения вознаграждения работником в полном объеме.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Анастасия Кирина

Увольнение Эвана Хорецки и иные увольнения топов в США

Принятие решения об увольнении топ-менеджера не относится к простому решению кадровых вопросов и может иметь за собой серьезные последствия как для увольняемого сотрудника, так и для компании.

Самыми популярными основаниям увольнения ТОПов эксперты называют серьезные должностные нарушения и причинение материального ущерба компании. В последние 8 лет также значительно возросло число увольнений в связи с нарушениями этических норм (коррупционные скандалы, умышленные действия, повлекшие экологические катастрофы, моральное преследование и т. д.).

Указывая на рост количества подобных причин увольнений, СМИ разных стран ссылаются на исследование PricewaterhouseCoopers (PwC).

Из опубликованных данных видно, что с 2012 года по 2017 год «число увольнений руководителей компаний в странах БРИКС выросло на 141 %, в США и Канаде — на 102 %, в Западной Европе — на 41 %».

ОНИ ЗНАЮТ, ЧТО ЗА НИМИ НАБЛЮДАЮТ, ПОЭТОМУ КРАЙНЕ БДИТЕЛЬНЫ

Аналитик PwC Пьер Пелодо так прокомментировал итоги исследования: «В настоящее время советы директоров гораздо более внимательно относятся (к нарушениям этических норм. — RNS)... Они знают, что за ними наблюдают, поэтому крайне бдительны».

При анализе причин и процедуры увольнения топ-менеджеров в различных странах следует учитывать национальные особенности таких увольнений, которые, в том числе, обусловлены спецификой правовых норм, регулирующих трудовые отношения, и традициями делового оборота, сложившегося в разных странах.

По мнению корреспондента BBC Capital Карины Мартинес-Картер, которая занималась исследованием национальных особенностей увольнения в разных странах, в странах Европы считается, что наемные работники могут сохранять за собой свои рабочие места пожизненно. Во Франции и Италии существуют строгие законы, которые оберегают работников от увольнения в большинстве случаев.

В США, напротив, основополагающим принципом служит найм работника «по желанию» (at will, т. е. по своей воле), что, по своей сути, означает, что любой может быть уволен без предупреждения, причины или уведомления.

Исключения составляют случаи, связанные с местью или дискриминацией, либо те случаи, когда наемных работников защищают положения их трудового контракта.

**В СТРАНАХ ЕВРОПЫ СЧИТАЕТСЯ, ЧТО
НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ МОГУТ СОХРАНЯТЬ
ЗА СОБОЙ СВОИ РАБОЧИЕ МЕСТА
ПОЖИЗНЕННО**

Меган Хилл, являющаяся ведущей сотрудницей юридической фирмы Squire Patton Boggs' в Колумбусе, штат Огайо, дала следующее пояснение при общении с корреспондентом BBC Capital: «В Соединенных Штатах практически отсутствует регулирование условий прерывания трудовых отношений».

Федеральное законодательство США не предусматривает выплаты выходного пособия. Все взаимоотношения между работником и работодателем сводятся к индивидуальным контрактам и их условиям, которые достигаются в результате договоренности.

Исключение составляют случаи, когда в коллективных переговорах участвуют профсоюзы, оговаривающие конкретные условия контрактов для своих членов.

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

Отдельно нужно упомянуть, что в США принцип свободной воли действует в обоих направлениях: работодатель также законодательно не защищен от того, что работник в один прекрасный день просто не явится на работу, заявив, что увольняется.

И в этом случае на первый план выходят условия контракта, в которых уже традиционно стараются оговорить заблаговременное уведомление об увольнении, а также возможность трудоустройства увольняющегося работника на работу у конкурентов.

**В США ЛЮБОЙ МОЖЕТ БЫТЬ УВОЛЕН БЕЗ
ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ, ПРИЧИНЫ
ИЛИ УВЕДОМЛЕНИЯ. ИСКЛЮЧЕНИЯ
СОСТАВЛЯЮТ СЛУЧАИ, СВЯЗАННЫЕ С
МЕСТЬЮ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИЕЙ**

Особые трудности в сфере трудовых отношений испытывают транснациональные корпорации, которые вынуждены учитывать особенности правового регулирования труда в разных странах.

В конце октября 2020 года СМИ Германии (Berliner Morgenpost и др.), Канады (Electrec.co) и США (Reuters) сообщили об увольнении главного конструктора, руководителястроек Tesla Gigafactory в Неваде (США), Берлине (пригород) и Шанхае Эвана Хорецки (Evan Horetsky).

При этом в Tesla отказались комментировать, работал ли Эван Хорецки в американской компании, являлся ли он руководителем отдела проектирования, материально-технического снабжения и строительства немецкого завода. Связаться с Хорецки для комментариев также никому не удалось. По данным профиля Хорецки в LinkedIn, сообщают сотрудники Reuters, он руководил командами по проектированию, строительству и управлению техническими программами на глобальных заводах Tesla.

Первой об увольнении Хорецки сообщила немецкая телекомпания RBB24, упомянув, что это увольнение не вызовет никаких задержек при завершении строительства завода Tesla Gigafactory в Берлине.

Этот завод станет четвертым заводом Tesla Gigafactory по производству автомобилей и аккумуляторов в мире и первым таким заводом в Европе.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ТАКЖЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНО
НЕ ЗАЩИЩЕН ОТ ТОГО, ЧТО РАБОТНИК
В ОДИН ПРЕКРАСНЫЙ ДЕНЬ ПРОСТО
НЕ ЯВИТСЯ НА РАБОТУ, ЗАЯВИВ, ЧТО
УВОЛЬНЯЕТСЯ**

СМИ сообщают, что о строительстве завода в Берлине (Грюнхайд) было объявлено в ноябре 2019 года. В соответствии с планами строительства, запуск завода планировалось осуществить к 1 июля 2021 года, однако пришлось пройти сложный и длительный экологический аудит, что, очевидно, повлияет на сроки ввода завода в эксплуатацию и на начало выпуска электрического кроссовера Model Y.

В СМИ появились следующие подробности, которые прямо или косвенно могут быть связаны с увольнением Хорецки: берлинская газета Tagesspiegel сообщила, что 16 октября Tesla была вынуждена приостановить строительство из-за неоплаченных счетов за воду. Получив напоминание об оплате, Tesla заверила, что счета будут оплачены, но, по информации Tagesspiegel, из-за ИТ-ошибки платеж не прошел.

Власти Грюнхайде и Бранденбурга пока дали лишь условное разрешение на строительство. Сам завод на данный момент готов на 30 %. Официальное разрешение на застройку еще не получено. Причина этого — жалобы местных жителей и критика будущего завода.

В начале октября Tesla выделила три дня слушаний, чтобы выяснить мнение местных жителей и потенциальных критиков завода.

В процессе консультаций потребовалось восемь дней, чтобы подать 414 жалоб и замечаний, которые будут рассмотрены местными органами планирования.

ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ, ВЫНУЖДЕНЫ УЧИТЫВАТЬ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РАЗНЫХ СТРАНАХ

Претензии местных жителей к строительству состоят в том, что производство аккумуляторных батарей истощит местные водные ресурсы. Жители хотели получить от Tesla заверения в ограничении потребления воды.

Tesla согласилась сократить потребление воды до 1,4 миллиона кубических метров с 3,3 миллиона кубических метров.

Строительство должно было закончиться как можно быстрее, но сначала оно затянулось в связи с проверкой на соответствие экологическим требованиям и жалобами местных жителей, потом приостановилось (на какой срок — не уточняется) в связи с отсутствием водоснабжения. Очевидно, что такое положение вещей вызвало неудовольствие у руководства Tesla и, возможно, существенное изменение сроков строительства.

Также возможно, что Хорецки оказался под определенным давлением со стороны своего руководства, которое было связано с желанием Tesla как можно быстрее разрешить проблемы, вставшие на пути реализации планов по строительству.

11 октября 2020 года Хорецки написал в своем Твитере: «Credit belongs to the man in the arena, whose face is marred by dust and sweat and blood; who

strives valiantly; who errs, who comes short again and again, because there is no effort without error and shortcoming».

С учетом всей, имеющейся на данный момент информации, причиной увольнения, скорее всего, стали не неоплаченные счета, а комплекс обстоятельств, неблагоприятных для Tesla, с которыми Эван Хорецки, как руководитель строительства, не справился.

**ПРИЧИНОЙ УВОЛЬНЕНИЯ, СКОРЕЕ
ВСЕГО, СТАЛИ НЕ НЕОПЛАЧЕННЫЕ
СЧЕТА, А КОМПЛЕКС ОБСТОЯТЕЛЬСТВ,
НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ ДЛЯ TESLA,
С КОТОРЫМИ ЭВАН ХОРЕЦКИ,
КАК РУКОВОДИТЕЛЬ СТРОИТЕЛЬСТВА,
НЕ СПРАВИЛСЯ**

В начале ноября 2020 в СМИ появилась информация о том, что на компанию Tesla в Германии была наложен штраф в размере 14 миллионов долларов за предполагаемое несоблюдение закона, обязывающего автопроизводителей, продающих электромобили, забирать батареи для экологически безопасной утилизации.

Об этом штрафе, наложенном Федеральным агентством по окружающей среде Германии, сообщила сама Tesla при подаче документов в Комиссию по ценным бумагам и биржам США.

Возможно, руководство Tesla заблаговременно располагало информацией о том, что со строительством не все ладно, существуют определенные противоречия в деятельности компании применительно к законодательству Германии, и возложило на Хорецки ответственность за это.

До настоящего времени никаких громких заявлений, и, тем более, скандалов вокруг этого увольнения не возникло, поэтому логично было бы предположить, что стороны урегулировали свои взаимоотношения в соответствии с контрактом, условия которого содержат соответствующие положения, позволяющие сделать это мирно.

Это очень спокойное, мирное увольнение ТОПа. Особенно по сравнению с последними «громкими» и скандальными увольнениями.

В 2012 году генеральный директор Yahoo Скотт Томпсон покинул свой пост спустя четыре месяца после назначения из-за подделанного резюме и присвоения ученой степени.

В начале августа 2018 года у гендиректора гоночной ассоциации NASCAR Брайна Франса были обнаружены запрещенные препараты во время осмотра автомобиля. Мужчину остановили за вождение в нетрезвом виде. Сразу же после инцидента компания выступила с заявлением о том, что Франс покидает руководство «на неопределенное время».

Основатель крупнейшего в мире рекламно-телекоммуникационного холдинга WPP Мартин Соррелл был главой компании 33 года. В 2017 году совет директоров провел расследование, в ходе которого выяснилось, что Соррелл тратил деньги WPP на общение с женщинами с «пониженной социальной ответственностью». Мартин Соррелл ушел в отставку в апреле 2018 года.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Вопрос — ответ

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

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

Вопрос: Есть информация о том, что московские работодатели должны каждую неделю подавать сведения о сотрудниках, переведенных на удаленный режим работы, не только штатных, но даже по гражданско-правовым договорам. При этом не понятно, должны ли подавать сведения организации, в которых изначально все работают удаленно, как у нас.

Насколько я понимаю, в понедельник мы должны подать эти сведения. А у меня такой информации нет.

Сведения подаются в электронном виде с использованием личного кабинета юридического лица, индивидуального предпринимателя на официальном сайте Мэра Москвы. Он регистрируется на директора организации и видимо у нас такого личного кабинета нет. Плюс для отправки нужна эцп, а у меня эцп только на отправку отчетности -»вип нет», а нужна, как я поняла, «криптопро». Они разные. Это только в понедельник можно уточнить у Астрал-отчет.

По сотрудникам на удаленке надо указывать личные данные: номер телефона работника, номера транспортных карт Тройка и Стрелка, социальной карты и номер автомобиля. Номер мобильного телефона обязателен, остальное при наличии.

Я если честно, не знаю, что со всем этим делать. Штрафы за не предоставление информации просто драконовские

Дарья Царькова

С 5 октября работодатели столицы обязаны перевести на удаленную работу:

- 1) не менее 30 процентов сотрудников;
- 2) всех работников старше 65 лет и людей с хроническими заболеваниями (кроме тех, чье присутствие на рабочем месте критически важно для работы организации). (Утверждено указом Мэра Москвы № 96-УМ от 1 октября 2020 года)

С 12.10.2020, еженедельно Столичные работодатели обязаны передавать список, по форме утвержденной правительством, о том сколько сотрудников работают удаленно, а сколько работают в офисе.

Как подавать сведения о режиме работы сотрудников

1. Скачайте форму для предоставления информации.
2. Создайте личный кабинет юридического лица и оформите электронную подпись. Это можно сделать в одном из аккредитованных удостоверяющих центров.
3. Заходите в личный кабинет по электронной подписи (самый последний способ входа из списка)
4. Загружайте заполненную форму о сотрудниках вашей компании каждый понедельник.

Неполное предоставление сведений повлечет штраф или приостановление деятельности в соответствии со статьей 20.6.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (п. 2.2 указа Мэра Москвы № 97-УМ от 06.10.2020).

1. Какие бывают электронные подписи?

Электронная подпись (ЭП) — это информация в электронно-цифровой форме, с помощью которой можно идентифицировать физическое или юридическое лицо без его личного присутствия.

В электронном документообороте применяются два вида электронной подписи:

- Простая электронная подпись;
- Усиленная электронная подпись (может быть квалифицированной и неквалифицированной).

Они отличаются степенью защиты и областью применения.

А какая подпись используется на порталах mos.ru, gosuslugi.ru и других государственных ресурсах?

На портале mos.ru

Юридические лица и индивидуальные предприниматели пользуются усиленной квалифицированной электронной подписью. Для ее получения следует обратиться в аккредитованный удостоверяющий центр.

На портале gosuslugi.ru

На портале gosuslugi.ru есть несколько уровней учетной записи. Пользуясь упрощенным и стандартным уровнями, вы подписываете заявления простой электронной подписью. Но чтобы получить доступ ко всем услугам, вам нужен подтвержденный аккаунт — для этого нужно подтвердить личность, то есть приравнять простую электронную подпись к собственноручной.

Что такое усиленная квалифицированная электронная подпись?

Усиленная квалифицированная электронная подпись отличается от усиленной неквалифицированной тем, что для ее формирования используются средства криптографической защиты информации (СКЗИ), сертифицированные ФСБ РФ. И выдать такую подпись может только удостоверяющий центр, имеющий аккредитацию в Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. Гарантом подлинности в этом случае становится квалифицированный сертификат ключа проверки электронной подписи, который предоставляет такой центр. Сертификат выдается на USB-носителе. Для его использования в ряде случаев может потребоваться

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

Как получить усиленную квалифицированную электронную подпись

Для получения усиленной квалифицированной электронной подписи вам понадобятся:

- документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);
- индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН);
- основной государственный регистрационный номер записи о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя (если вы являетесь индивидуальным предпринимателем);
- дополнительный комплект документов, подтверждающий ваши полномочия действовать от имени юридического лица (если вы получаете подпись представителя юридического лица).

Документы необходимо представить в аккредитованный удостоверяющий центр (найти их вы можете в списке или на карте) или в центр услуг для бизнеса в ВАО по адресу: Москва, улица Средняя Первомайская, дом 3. Сотрудник центра, после того как установит вашу личность и проверит документы, запишет сертификат и ключи электронной подписи на сертифицированный электронный носитель — электронную карту или флеш-накопитель. Там же можно приобрести средства криптозащиты информации. Стоимость услуги по предоставлению сертификата и ключей электронной подписи определяется регламентом аккредитованного удостоверяющего центра и зависит, в частности, от области применения электронной подписи.

ИП могут подать сведения об удаленке без электронной подписи

Для этого потребуется учетная запись на едином портале госуслуг. Ее также можно создать без использования электронной цифровой подписи.

С начала октября индивидуальные предприниматели могут предоставить сведения о сотрудниках, переведенных на дистанционный режим работы, без электронной подписи. Для этого необходимо связать свою учетную запись на портале mos.ru с личным кабинетом на едином портале госуслуг, который можно создать без использования электронной цифровой подписи.

Для создания учетной записи на mos.ru без электронной цифровой подписи необходимо:

— зарегистрировать кабинет индивидуального предпринимателя на портале gosuslugi.ru. Это можно сделать без электронной цифровой подписи. Алгоритм действий описан в подразделе «Как создать учетную запись индивидуального предпринимателя». Для регистрации учетной записи потребуется заполнить форму. После этого указанные сведения будут проверены на соответствие Единому государственному реестру индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП);

— связать учетные записи на mos.ru и на gosuslugi.ru. Для этого нужно при входе в личный кабинет на портале mos.ru выбрать опцию входа через gosuslugi.ru, нажав на соответствующую кнопку. Далее потребуется ввести логин и пароль от учетной записи предпринимателя на едином портале госуслуг. Система может запросить логин и пароль от личного кабинета физического лица на портале mos.ru, чтобы связать учетные записи. В дальнейшем войти можно будет без дополнительной авторизации.

Индивидуальным предпринимателям также необходимо оформить себя или других людей в качестве доверенных лиц для доступа в личный кабинет. В этом случае тоже не потребуется электронная цифровая подпись. Для управления доверенными лицами в корпоративном кабинете юридических лиц и индивидуальных предпринимателей есть специальный раздел, доступный в меню.

Чтобы добавить доверенное лицо, необходимо указать СНИЛС пользователя, зарегистрированного на mos.ru. Важно учесть, что сведения в его личном кабинете должны быть успешно подтверждены в Пенсионном фонде России.

После авторизации пользователь, назначенный доверенным лицом в одной или нескольких организациях, может переключаться между профилями. Эта опция доступна в верхней правой части меню портала. Во всплывающем окне следует выбрать профиль, на который необходимо переключиться. После этого отобразится наименование организации и текущая роль пользователя.

Начиная с 12 октября столичным работодателям необходимо каждый понедельник предоставлять данные о количестве сотрудников, которые работают из дома или продолжают посещать предприятия и организации. Это требование закреплено в указе Мэра Москвы № 97-УМ от 6 октября. Для подачи данных необходимо скачать и заполнить специальную форму. В ней нужно указать наименование, ИНН, юридический адрес и другие сведения об организации или ИП, а также обезличенную информацию о сотрудниках, которые работают дистанционно.

В связи с ростом заболеваемости новой коронавирусной инфекцией ранее утвердили требование об обязательном переводе на дистанционный режим работы не менее 30 процентов от общей численности персонала, а также людей старше 65 лет и тех, кто имеет хронические заболевания. Оно закреплено указом Мэра Москвы № 96-УМ от 1 октября 2020 года.

Если сведения не предоставят вовремя или будут зафиксированы нарушения требований о минимальной доле персонала, работающего удаленно, работодателей привлекут к административной ответственности.

Могут ли лица, находящиеся в командировке или в отпуске, быть включены в норму 30 процентов работников, переводимых на дистанционный режим?

Обязательный перевод на удаленную работу не менее 30 процентов сотрудников — мера, которая направлена на сокращение передвижений жителей по Москве. Лица, находящиеся в командировке или отпуске, могут быть включены в 30 процентов сотрудников, переведенных на дистанционный режим работы, сведения о которых подают компании и индивидуальные предприниматели.

Может ли работодатель установить посменный режим работы, согласно которому на объектах будут находиться одновременно не более 70 процентов работников?

Да, может. Это не противоречит указу Мэра Москвы. При этом в данные, которые уже указаны в личном кабинете юридического лица и индивидуального предпринимателя на mos.ru, можно вносить изменения в любой момент.

Если у организации есть обособленные подразделения или она осуществляет свою деятельность в других регионах России, требование о 30 процентах распространяется только на сотрудников, работающих в Москве, или подсчет количества переведенных на дистанционный режим работы должен вестись от общего числа сотрудников?

Требование о переводе на дистанционный режим работы в настоящее время действует только на территории города Москвы. В связи с этим в подобных случаях для расчета числа сотрудников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, следует брать за 100 процентов число сотрудников, работающих на территории города Москвы.

Каковы критерии определения критически важных для деятельности организации сотрудников?

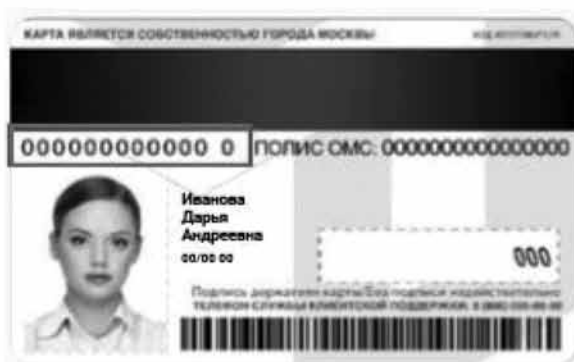
Это сотрудники, отсутствие которых на рабочем месте создает угрозу жизни, здоровью граждан или ущерба имуществу либо может привести к сбою в работе непрерывно действующих или опасных производств.

Что делать, если сотрудники откажутся от предоставления личных данных (номеров авто и карт «Тройка») в отчетные таблицы?

Обязанность по предоставлению сведений распространяется не только на организации, но и на их работников. В соответствии со статьей 189 Трудового кодекса РФ, работники обязаны соблюдать дисциплину труда, в том числе правила поведения, определенные федеральными законами.

Данные по картам «ТРОЙКА», «СТРЕЛКА», Социальная карта, гос номер транспортного средства указываются при наличии, обязателен к указа-

Вопрос — ответ



Подсказка для нового образца социальной карты жителя Москвы



Подсказка для старого образца социальной карты жителя Москвы



Подсказка для социальной карты жителя Московской области

№ п.п.	Наименование сведений	Значение	Пояснения к заполнению сведений	Пример заполнения
1	Полное наименование организации/ фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя			Общество с ограниченной ответственностью "Компания из 10 человек"
2	Краткое наименование организации		Индивидуальным предпринимателем не заполняется	ООО "Компания"
3	Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН)			1201004920
4	Основной государственный регистрационный номер (ОГРН)			1071224000517
5	Юридический адрес		В соответствии с данными Единого государственного реестра юридических лиц /Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей	127031, Москва, улица Арбат, д. 125 стр. 1
6	Основной вид осуществляемой деятельности (отрасль) (в соответствии с ОКВЭД)		В соответствии с данными Единого государственного реестра юридических лиц /Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей	69

7	Дополнительные виды осуществляемой деятельности (в соответствии с ОКВЭД)		В соответствии с данными Единого государственного реестра юридических лиц /Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей . Коды заполняются через запятую	62.01, 62.02
8	Общая численность работников, из них:			
8.1	Суммарная численность работников, не подлежащих переводу на дистанционный режим работы			9
8.2	Суммарная численность работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы			3
9	Информация о работниках, подлежащих переводу на дистанционный режим работы*		Информация о работниках, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, заполняется по форме на листе "Информация о работниках"	
* Применяется с 12 октября 2020 г.				

нию только телефонный номер, без указания ФИО его владельца/пользователя.

**Согласно Указу мэра Москвы от 15 октября 2020 года
№ 101-УМ «О внесении изменений в указ Мэра Москвы
от 8 июня 2020 г. № 68-УМ»**

1.2. Пункт 11.3 указа дополняется абзацами в следующей редакции:

«В случае отсутствия изменений в представленных в соответствии с настоящим пунктом сведениях о работниках (исполнителях по гражданско-правовым договорам) еженедельное представление таких сведений не требуется. При изменении сведений о работниках (исполнителях по гражданско-правовым договорам) представление актуализированных сведений производится в день принятия соответствующего решения.

В случае организации режима работы, предусматривающего чередование дистанционного режима работы и выполнения трудовой функции на рабочем месте, а также сменного режима работы при представлении сведений, указанных в настоящем пункте, указываются все работники (исполнители по гражданско-правовым договорам), в отношении которых приняты соответствующие решения. При принятии указанных решений должно быть обеспечено одновременное нахождение на рабочем месте не более 70 процентов работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам).»

То есть если Вы изначально определились с лицами, перешедшими на удаленный режим работы, и не меняете порядок их работы, еженедельно отчет можно не предоставлять.

Скорректированный список предоставляется в день принятия решение об изменении порядка работы сотрудников.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные
консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Артур Аскеров

Споры по инвалидам, работающим в компаниях

По данным Минтруда в России насчитывается около 12 миллионов инвалидов. Обеспечить по возможности каждого рабочим местом является важной целью социальной политики государства в отношении инвалидов. Трудовые отношения с инвалидами регулируются специальными нормами права: как международными, так и внутренними.

Но практика показывает, что споры, возникающие у инвалидов с работодателями, зачастую отличаются сложностью. Они требуют специальных познаний в области трудового права. Такие споры, как правило, возникают при приеме инвалидов на работу, при их увольнении, при получении инвалидности во время выполнения трудовых обязанностей, поскольку это накладывает на работодателя дополнительные обязательства.

Говоря о трудоустройстве, можно заметить, что в законодательстве не предусмотрена обязанность кандидата при приеме на работу предъявлять документы о состоянии его здоровья или документы о наличии инвалидности. Работник имеет право предъявить только те документы, которые непосредственно предусмотрены статьей 65 Трудового Кодекса РФ. В свя-

РАБОТНИК ВПРАВЕ ОБ ЭТОМ СООБЩИТЬ, НО НЕ ОБЯЗАН

зи с опасением отказа в приеме на работу кандидаты не хотят сообщать работодателю о наличии инвалидности. Также нет правового механизма, позволяющего работодателю без согласия работника запрашивать информацию в компетентных органах о его здоровье, наличии инвалидности. Работник вправе об этом сообщить, но не обязан.

Работодатели обязаны создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с их ИПРА — Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида. Основной особенностью труда инвалидов является квотирование рабочих мест. Квота — это минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организациях

Трудоустройства на квотируемое рабочее место инвалида, направленного органом службы занятости, является обязанностью, а не правом работодателя. Такое разъяснение дал ВС РФ в своём определении от 30 сентября 2019 г. N 33-КГ19-6.

Предыстория дела такова: истец-инвалид обратился в суд с иском к акционерному обществу о признании отказа в приеме на работу незаконным, об обязанности принять на работу, о взыскании компенсации морального вреда. Судами нижестоящих инстанций в удовлетворении исковых требований отказано.

**НЕТ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА,
ПОЗВОЛЯЮЩЕГО РАБОТОДАТЕЛЮ БЕЗ
СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА ЗАПРАШИВАТЬ
ИНФОРМАЦИЮ В КОМПЕТЕНТНЫХ
ОРГАНАХ О ЕГО ЗДОРОВЬЕ, НАЛИЧИИ
ИНВАЛИДНОСТИ**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, изучив материалы дела, пришла к следующему: истец-инвалид указал, что он является инвалидом II группы с детства вследствие психического заболевания. В соответствии с индивидуальной программой реабилитации ему доступен следующий труд: 1-2 класс условий труда; в специально созданных условиях труда; с применением профессиональных навыков; легкий физический труд. 22 февраля 2018 г. он получил направление центра занятости на квотируемое рабочее место для инвалидов — должность укладчика. 9 марта 2018 г. ответчик отказал истцу в приеме на работу со ссылкой на невозможность создания для него специального рабочего места для трудоустройства. Истец посчитал свои права как инвалида, претендующего на квотируемое рабочее место, нарушенными, а

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

работу, по направлению органа службы занятости. Суд первой инстанции счел, что истец не относится к категории лиц, которым в силу частей 3 и 4 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещено отказывать в заключении трудового договора, и что факт дискриминации отсутствует. Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Однако в этом усматривается нарушение прав истца-инвалида.

Судебные инстанции признали обоснованным отказ компании в приеме на работу, так как на должность укладчика в счет квоты для инвалидов у ответчика не было специального рабочего места по данной должности и не имелось возможности создания такого места с соблюдением требований санитарных правил с учетом специфики имеющегося у истца заболевания.

Однако при разрешении вопроса об обоснованности отказа компании в приеме на работу на должность укладчика истца-инвалида судебным инстанциям следовало с привлечением специалистов в области специальной оценки условий труда и в области медико-социальной экспертизы (статья 188 ГПК РФ) установить: относятся ли условия труда по должности укладчика в компании к 1 или 2 классу условий труда; какие конкретные меры по организации труда требуются для оборудования рабочего места по должности укладчика в компании с учетом индивидуальных возможностей истца-инвалида; должно ли это быть специальное рабочее место.

Судебные инстанции без установления названных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения спора, сделали неправильный вывод о том, что у компании не имелось возможности для создания специального рабочего места по должности укладчика для истца с учетом специфики имеющегося у него заболевания.

ВС РФ также установил нарушение ответчиком обязанности по созданию специальных рабочих места для трудоустройства инвалидов. Так не было создано специальное рабочее место для трудоустройства истца с учетом его статуса (инвалид II группы с детства). Но самое важное для практики разъяснение суд сделал, указав, что направление на квотируемое рабочее место инвалида, направленного органом службы занятости, является обязанностью работодателя, оно не допускает необоснованный отказ в приеме инвалида на работу на такое рабочее место.

Такая практика складывается в подобных делах. Суды правомерно признают незаконным отказ работодателя в приёме на работу на квотируемое рабочее место.

Говоря о получении инвалидности во время трудовых отношений, стоит сказать, что приобретение инвалидности не может служить основанием для увольнения работника. Для этого должно быть специальное заключение, в соответствии с которым лицо признано неспособным к трудовой деятельности. Об этом свидетельствует судебная практика. Например, апелляционное определение Московского городского суда от 06.11.2018 N 33-48133/2018.

**ТРУДОУСТРОЙСТВА НА КВОТИРУЕМОЕ
РАБОЧЕЕ МЕСТО ИНВАЛИДА,
НАПРАВЛЕННОГО ОРГАНОМ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ, ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАННОСТЬЮ,
А НЕ ПРАВОМ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Предыстория дела такова: истица обратилась в суд с иском к ответчику о признании незаконным увольнения и восстановлении на работе, так как заключения, в соответствии с которым она была бы признана неспособной к трудовой деятельности, не имеется.

Суд встал на сторону истицы по следующим основаниям: утрата работником способности к труду должна быть установлена специализированным органом — федеральным бюро медико-социальной экспертизы и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания работодателем при прекращении с работником трудового договора.

Истец освидетельствована, признана инвалидом. Приказом уволена в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Суд, однако, пришёл к выводу об отсутствии правовых оснований у компании для увольнения истицы-инвалида, поскольку на момент увольнения работодатель не располагал надлежащими доказательствами, подтверждающими факт утраты истцом полной трудоспособности

**СУДЫ УДОВЛЕТВОРЯЮТ ТАКИЕ
ТРЕБОВАНИЯ, ТОЛЬКО ЕСЛИ ТРАВМА ИЛИ
ЗАБОЛЕВАНИЕ, КОТОРЫЕ ПРИВЕЛИ К
ИНВАЛИДНОСТИ, СВЯЗАНЫ С РАБОТОЙ**

Апелляционный суд пояснил, что из показаний свидетелей, в том числе руководителя истца, следует, что истица работоспособный, активный человек, вся работа, которую она выполняет, связана исключительно с работой на телефоне и с компьютером в кабинете за рабочим столом, распределители работ в командировки никогда не направлялись. Кроме того, после восстановления на работе истец-инвалид продолжает полноценно выполнять трудовую функцию, работая полный рабочий день по занимаемой должности, за успехи в труде она была премирована, более того, она выполняла работу и за отсутствующего работника на основании приказа работодателя за соответствующую доплату. Таким образом, исковое заявление суд удовлетворил в части восстановления на работе.

К сожалению, бывают ситуации, когда работник становится инвалидом в связи с производственной травмой. В такой ситуации истец-инвалид имеет право на компенсацию понесенного вреда. Суды удовлетворяют такие требования, только если травма или заболевание, которые привели к инвалидности, связаны с работой. Для суда важно в таких случаях установление причинно-следственной связи между работой, выполняемой сотрудником, и травмой, которую он приобрёл.

В медицинских документах инвалида должно содержаться указание на производственный характер травмы, которая привела к инвалидности. Само по себе заболевание, приобретенное за годы работы, не является основанием для компенсации.

На практике распространены случаи, когда профессиональные заболевания у работников приводят к инвалидности. Судебная практика складывается таким образом, что суды удовлетворяют требования работников.

**ВАЖНО В ТАКИХ СЛУЧАЯХ УСТАНОВЛЕНИЕ
ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННОЙ СВЯЗИ МЕЖДУ
РАБОТОЙ, ВЫПОЛНЯЕМОЙ СОТРУДНИКОМ,
И ТРАВМОЙ, КОТОРУЮ ОН ПРИОБРЁЛ**

Компенсировать моральный вред работнику, причиненный профессиональным заболеванием, обязан работодатель, не обеспечивший безопасные условия труда. Об этом в своих решениях указывают суды. Такое разъяснение дал Самарский областной суд в своём апелляционном определении от 14.08.2018 по делу N 33-9975/2018.

Суд взыскал с двух компании, в которых работал истец-инвалид, моральную компенсацию. Истец указал, что в условиях воздействия вредных производственных факторов приобрел профессиональное заболевание, которое привело к инвалидности 3 группы. Из материалов дела следует, что истец длительное время подвергался воздействию производственного шума, вибрации общей и локальной, комплекса вредных химических веществ, более 50% рабочего времени находился в фиксированной позе при управлении подъемником. Условия труда на рабочем месте были отнесены к классу вредности 3.2 — 3.3. Заболевания истца являются профессиональными, они вызваны именно этими условиями труда.

Сложными для разрешения судов являются споры при травмах производственного характера из-за нарушения техники безопасности и требо-

ваний охраны труда. Здесь при рассмотрении дел суды учитывают 2 фактора:

- 1) Нарушена ли работодателем техника безопасности;
- 2) Привели ли неосторожные действия работника к получению им травмы.

Интересен случай из судебной практики, когда истец обратился в суд с иском о компенсации морального вреда в размере 4 млн. руб. к работодателю, у которого работал ранее электромонтером, но в результате поражения электрическим током ему был причинен тяжкий вред здоровью, установлена инвалидность.

Суд удовлетворил требования частично, взыскав 500 тыс. руб., указав на наличие в действиях самого работника неосторожности: он знал об электрическом напряжении, под которым находилась вводная ячейка, но самостоятельно открыл запирающее устройство дверцы вводной ячейки, допустил контакт с токоведущими частями кабеля, вследствие чего и получил травму. Актом о несчастном случае зафиксировано, что задание на работу в этой ячейке работнику не выдавалось. Однако суд указал на вину работодателя, который не обеспечил безопасных условий трудно, но снизил неустойку на основании того, что сам работник действовал неправомерно.

Стоит при этом сказать, что практика снижения неустойки при травмах на рабочем месте, имеет место не только при небезопасных действиях работника, но и тогда, когда вся вина лежит на компании-работодателе.

Если же работник получил инвалидность вне связи с работой, а работодатель не обеспечил его льготными условиями, то это также является основанием для компенсации. Такое разъяснение дал ВС РФ в своем определении от 12 августа 2019 г. N 25-КГ19-7.

Предыстория дела такова: санитарке МСЧ МВД России по Астраханской области была установлена инвалидность II группы сначала на год (с 13.08.2013), с 19.08.2014 — бессрочно. Причем на медэкспертизу ее отправляла врачебная комиссия самой поликлиники, так что работодатель был в курсе событий. Однако она работала по обычному графику — 40 часов в неделю, а не 35. В 2018 г. санитарку уволили, и она обратилась в суд. В числе требований были доплата за сверхурочные за 5 лет (по 5 часов в

неделю), проценты за задержку выплат, компенсация морального вреда и расходы на судебного представителя. Суды нижестоящих инстанций работнице отказали.

Однако ВС РФ с такими решениям не согласился по следующим основаниям: по смыслу статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ установление работнику, являющемуся инвалидом I или II группы, сокращенной продолжительности рабочего времени является императивной обязанностью работодателя и не обусловлено наличием волеизъявления такого работника, вопреки мнению суда апелляционной инстанции, ошибочно полагавшего, что истец-инвалид, являясь инвалидом II группы, свое право на сокращенную продолжительность рабочего времени не реализовала.

Таким образом, работодателю стоит самому внимательно подходить к обеспечению работников-инвалидов льготными условиями труда.

Компаниям всегда необходимо внимательно относиться к правоотношениям с инвалидами, принимать решения только тщательно изучив, не нарушаются ли их права.

Это касается как приема на работу и осуществления трудовых функций, так и увольнения таких работников. Также это касается отношений с лицами, получивших инвалидность во время осуществления трудовой функции.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2021

НА РЫНКЕ ЖИЛЬЯ В РОССИИ НАДУВАЕТСЯ ПУЗЫРЬ НЕВИДАННЫХ РАЗМЕРОВ

Инна Демидова

...суд отказывает в исках к Росеестру, считая данный
государственный орган невиновным...

...выяснилось, что собственником указанной квартиры
является другой человек, имеющий иные паспортные
данные, чем у лица, продавшего истцу квартиру...

...не свидетельствует о наличии непосредственной
причинно-следственной связи между действиями
Управления Росреестра по Свердловской области и
возникновением убытков у истца, при этом в данном
случае действия, направленные на причинение вреда, были
совершены недобросовестной стороной по сделке...

...покупатель, добросовестно оплативший рыночную
стоимость квартиры, оказался на улице, с постановлением
о возбуждении уголовного дела против неустановленного
лица...



Алла Митрахович

Предложение Минфина о сокращении расходов на вооруженные силы

В октябре Министерство финансов Российской Федерации направило в Совет Безопасности законопроект реформирования вооруженных сил, главная цель которого — оптимизация бюджета и сокращение расходов на армию страны и силовой блок. В некоторых СМИ указывают, что аналогичные меры разработаны для Министерства внутренних дел, Федеральной службы исполнения наказания, Государственной фельдъегерской службы и Федеральной службы судебных приставов¹.

¹ Например, «Известия» <https://iz.ru/1075703/roman-kretcul-aleksei-ramm-ekaterina-vinogradova/neustavnoe-otnoshenie-minfin-podgotovil-reformu-vooruzhennykh-sil> (дата обращения 08.11.2020).

В первую очередь, достижение экономии планируется за счет снижения численности штата вооруженных сил. Минфин предложил сократить более 100 тысяч должностей и перевести на гражданскую службу тех, чья деятельность не связана с выполнением боевых задач: медиков, преподавателей, кадровиков, финансистов, юристов и тыловиков. Кроме того, оптимизация управленческого аппарата предполагается за счет приведения соотношения количества начальников к количеству подчиненных по принципу «елочки».

Следует отметить, что Указом Президента Российской Федерации от 17 ноября 2017 года № 555 «Об установлении штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации»¹, в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне», установлена штатная численность Вооруженных Сил Российской Федерации в количестве 1 902 758 единиц, в том числе 1 013 628 военнослужащих.

Фактически Минфин предлагает пересмотреть данный указ, сократив, соответственно, число военнослужащих до 912 265, при том, что общая численность населения Российской Федерации по данным Росстата² составляет 146 748 590 человек. Таким образом, на около 160 граждан будет приходиться один военнослужащий в нашей стране.

Изменения коснутся также военной ипотеки, право на которую будет возникать значительно позднее. Напомним, что в соответствии с действующим Федеральным законом от 20 августа 2004 г. № 117-ФЗ «О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих»³, у лиц, окончивших военные профессиональные образовательные организации или военные образовательные организации высшего образования и получившие в связи с этим первое воинское звание офицера, при этом указанные лица, заключивших первые контракты о прохождении военной службы до 1 января 2005 года, а у солдата или сержанта-контрактника — после трех лет службы, есть право на перечисления из федерального бюджета денежных средств на открытый специально для этого счет. Денежные средства на нем собираются и инвестируются с целью накопления и дальнейшей покупки жилья. При этом чтобы воспользоваться данными нако-

1 Доступ из правовой системы «Консультант Плюс».

2 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] <https://rosstat.gov.ru/folder/12781?print=1> (дата обращения 09.11.2020)

3 Доступ из правовой системы «Консультант Плюс».

пленениями, необходимо прослужить в военной должности не менее 20 лет, для отдельных случаев, в том числе непригодность по состоянию здоровья, — 10 лет. Так вот, в проекте Минфина предполагается, что данный накопительный счет может быть открыт через пять лет после окончания вуза, а для солдат-контрактников — спустя восемь лет службы... Очевидно, что таким образом срок покупки жилья для военного за счет помощи государства станет возможным лишь к выходу на пенсию.

**СОКРАТИТЬ БОЛЕЕ 100 ТЫСЯЧ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПЕРЕВЕСТИ НА
ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ ТЕХ, ЧЬЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НЕ СВЯЗАНА С
ВЫПОЛНЕНИЕМ БОЕВЫХ ЗАДАЧ: МЕДИКОВ,
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, КАДРОВИКОВ,
ФИНАНСИСТОВ, ЮРИСТОВ И ТЫЛОВИКОВ**

Еще один способ экономии Минфин предложил рассмотреть в вопросах снабжения военных одеждой и питанием. Срок носки вещевого имущества хотят увеличить или заменить его выдачей денежной компенсации. Кроме того, при досрочном расторжении контракта военный служащий должен возместить стоимость военной формы «пропорционально сроку носки». Сейчас нормы снабжения военных установлены на подзаконном уровне.

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

сов береговых сил военно-морского флота сроки сокращены на два года. Белье нательное выдается в объеме двух комплекта на один год, а сумка полевая одна на десять лет. В целом и так не вполне разнообразно, что хочется спросить: куда еще экономнее?

Еще одна предложенная возможность сэкономить — сокращение обеспечения питания контрактников только во время боевого дежурства и на полевых выходах. В настоящий момент довольно сложно понять мотивы данного предложения: как же, собственно, нести службу, питаясь меньше, чем обычно.

**ТАКИМ ОБРАЗОМ СРОК ПОКУПКИ ЖИЛЬЯ
ДЛЯ ВОЕННОГО ЗА СЧЕТ ПОМОЩИ
ГОСУДАРСТВА СТАНЕТ ВОЗМОЖНЫМ ЛИШЬ
К ВЫХОДУ НА ПЕНСИЮ**

Помимо прямой экономии предлагаются и иные изменения организации военной службы. В частности, срок выслуги для выхода на пенсию увеличится с 20 до 25 лет, при этом срок учебы в высшем военном учреждении предлагается больше не учитывать.

Сейчас вопросы выслуги лет военных регулируются несколькими нормативными актами. В частности, Законом Российской Федерации от 12.02.1993 №4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей»⁵, который действует в настоящее время с изменениями и дополнениями, установлено, что право на пенсию за выслугу лет имеют:

5 Доступ из правовой системы «Консультант Плюс».

— военные, имеющие на день увольнения со службы, выслугу на военной службе 20 лет и более,

— военные, уволенные со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями и достигшие на день увольнения 45-летнего возраста, имеющие общий трудовой стаж 25 календарных лет и более, из которых не менее 12 лет шести месяцев составляет военная служба.

**СЛОЖНО ПОНЯТЬ МОТИВЫ ДАННОГО
ПРЕДЛОЖЕНИЯ: КАК ЖЕ, СОБСТВЕННО,
НЕСТИ СЛУЖБУ, ПИТАЯСЬ МЕНЬШЕ,
ЧЕМ ОБЫЧНО**

Также статьей 18 этого же закона установлено, что в выслугу лет для назначения пенсии уволенным со службы офицерам и лицам начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, войск национальной гвардии Российской Федерации, лицам начальствующего состава органов принудительного исполнения Российской Федерации может засчитываться также время их учебы до определения на службу (но не более пяти лет) из расчета один год учебы за шесть месяцев службы.

В соответствии с действующим Указом Президента РФ от 16.09.1999 №1237 «Вопросы прохождения военной службы»⁶, которым утверждено Положение о порядке прохождения военной службы, началом военной службы считается для граждан, поступивших в военно-учебные заведения и не проходивших военную службу или прошедших военную службу ранее, — день зачисления в указанные учебные заведения (пункт 1 статьи 3).

⁶ Доступ из правовой системы «Консультант Плюс».

В целом, политика увеличения пенсионного возраста коснулась всех граждан страны в результате пенсионной реформы, начатой в 2019 году. Вместе с тем, важно отметить, что некоторых категорий граждан, занятых на тяжелых работах и вредных производствах, реформа не коснулась и не планируется.

**ЕСЛИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ МИНФИНА ПОЛУЧАТ
ПОДДЕРЖКУ, ВОЕННАЯ СЛУЖБА СТАНЕТ
КРАЙНЕ НЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ДЛЯ
МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ И ЛИЦ СРЕДНЕГО
ВОЗРАСТА**

С одной стороны кажется справедливым, что пенсионный возраст увеличится и для военных служащих, и представителей силовых структур. С другой стороны, службу в военных учреждениях и силовых структурах сложно назвать нормальными условиями труда. С точки зрения здоровья и психики человека, это крайне тяжелая работа, но ее должен кто-то выполнять. Однако если предложения Минфина получают поддержку, военная служба станет крайне не привлекательной для молодых людей и лиц среднего возраста.

Вполне вероятно, что уменьшение в стране силового блока и есть окончательная цель инициативы? Дело в том, что предложения Министерства финансов РФ относительно сокращения расходов не касается статей, связанных с разработкой новейших вооружений. Действительно, в период такого широкого развития технологий, на первую полосу защиты порядка и граждан выходят программы для электронно-вычислительной техники и новейшие механизмы, что тоже можно рассмотреть двояко. Ведь военная служба, так или иначе, всегда сопряжена с риском гибели людей, несущих эту службу, соответственно, когда людей заменят машины, смертей будет меньше, что следует рассматривать не иначе, как гуманизацию существующего порядка.

Следует отметить, что изложенные в проекте Минфина предложения могут дойти до Федерального собрания РФ в сильно измененном виде. Напомним, что у Министерства финансов РФ отсутствует прямое право законодательной инициативы, в соответствии с Конституцией РФ, данный законопроект должен быть представлен на рассмотрение в законодательный орган со стороны Правительства РФ. В связи с указанным, изложенные выше предложения Минфина будут согласовываться и обсуждаться с другими заинтересованными министерствами и ведомствами, подчиненными также Правительству РФ.

**ВПОЛНЕ ВЕРОЯТНО, ЧТО УМЕНЬШЕНИЕ
В СТРАНЕ СИЛОВОГО БЛОКА И ЕСТЬ
ОКОНЧАТЕЛЬНАЯ ЦЕЛЬ ИНИЦИАТИВЫ?**

При этом, после того, как Правительство внесет данный законопроект в Федеральное собрание, ему предстоит три чтения в Государственной думе, которая может в каждом чтении вносить изменения. Далее следует также чтение в Совете Федерации, только после которого любой законопроект поступает на подпись Президенту РФ, после получения которой, закон считается принятым.

Указанное означает, что, в целом, сейчас еще очень рано прогнозировать и давать оценки идее реформирования армии и вооруженных сил, поскольку окончательная форма этой идеи еще не сформирована: экономисты Минфина только лишь сделали анализ и составили перечень источников, где можно сэкономить, однако решающее слово еще не принято.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Комментарии экспертов



Ростислав Шишков

Адвокат
Адвокатское бюро Бартолиус

Реформа, предлагаемая Министерством Финансов РФ, не является каким-то новшеством в условиях продолжающегося в России уже в течение нескольких лет кризиса бюджетного финансирования. Наиболее близким примером подобного «бюджетного маневра» является реформа численности Министерства внутренних дел РФ, которая была проведена в 2015 г.¹ В настоящее время государственные экономисты-оптимизаторы обратили свое внимание на другую силовую структуру нашего государства — Министерство обороны РФ.

Из предложений, выдвигаемых Министерством Финансов РФ, можно выделить несколько основных, которые, по нашему мнению, будут напрямую затрагивать трудовые права военнослужащих: во-первых, сокращение имеющихся сейчас свободных вакансий; во-вторых, перевод военнослужащих на государственную гражданскую службу; в-третьих, увеличение сроков использования вещевого имущества, а равно его замена денежной компенсацией, а также введение платного питания для служащих, проходящих службу по контракту. Вопрос об увеличении сроков (выслуги, получения военной ипотеки и т.д.) хоть и имеет свои особенности при-

¹ Путин подписал указ о сокращении штата МВД на 10% // URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/news/2015/07/13/600347-shtat-mvd-rossii-sokratitsya-na-110-000-chelovek>

менительно к трудовому праву, но концептуально относится к политико-правовым вопросам.

К идее о сокращении свободных вакансий в полной мере применим закон «сохранения энергии», который в данной ситуации действует таким образом, что несмотря на исключение вакансии трудовая функция, выполняемая штатной единицей, как правило, не сокращается. В данном случае, мы наглядно видим такое явление, когда штат сотрудников уменьшается, расходы оптимизируются, но объем работ, выполняемых отдельным работником пропорционально этим затратам (если мы проведем абстрактно переведем оклад (довольствие) работника в трудовые обязанности, выполняемые им) только увеличивается. Безусловно, как п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так и специальное регулирование п. а ч. 2 ст. 51 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» предусматривают механизм изменения штатного расписания, между тем, переложение на действующих работников функций, сокращенных вакансий, без повышения соразмерно увеличившимся трудозатратам оклада (довольствия) будет являться прямым нарушением ст. 160 ТК РФ².

Перевод военнослужащих на государственную гражданскую службу также вызывает немало вопросов. Подобный прием был использован государством ещё в реформе МВД 2015 г. По прошествии 2 лет с момент реформы социологами было проведено очень важное для понимания сути происходящих событий исследование, в рамках которого сотрудникам МВД, «попавшим под реформу» было задано несколько вопросов, в частности, отличаются ли условия работы сотрудников МВД от условий работы федеральных государственных гражданских служащих, сходны ли функции, выполняемые сотрудниками МВД, от функций федеральных государственных гражданских служащих. Ответы служащих, сравнивших свое по-

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

2 Костян И.А. Сокращения в условиях финансового кризиса // Трудовое право, 2008, № 12

3 Занина Т.М., Шебанова О.А. Некоторые особенности административно-правового статуса федеральных государственных гражданских служащих в ОВД // Административное право и процесс. 2019. № 12.

военная пенсия и т.д. Безусловно, перевод военнослужащих на «альтернативную» по условиям труда и функциям государственную гражданскую службу может повлечь лишение подобных привилегий, что также негативно скажется на трудовых правах военнослужащих.

Последним, но не менее важным вопросом является увеличение срока службы вещевого довольствия и введение платного питания для военнослужащих, работающих по контракту. Учитывая тяжелые условия труда военнослужащих (без качественного питания, как мы знаем, солдат может и не выполнить поставленную боевую задачу) и важность нормального функционирования их обмундирования для сохранения их жизни и здоровья (тут важно все — от дырявых портянок (носок) до прохудившегося бронежилета) подобные нововведения также свидетельствуют о нарушении ст. 163 ТК РФ, которая устанавливает гарантии обеспечения работников нормальными условиями работы для выполнения, возложенных на них обязанностей. Применительно к настоящей ситуации можно говорить о нарушении абз. 4 указанной статьи, которая подразумевает надлежащее качество средств и предметов, необходимых для выполнения работы, и их своевременное предоставление работнику.

Изложенные обстоятельства свидетельствуют о том, что государство хочет минимизировать темпы сокращения бюджета посредством уменьшения, а порой и вовсе лишения причитающих военнослужащим по действующему законодательству прав и гарантий. В таких условиях фактически на одну чашу весов будет положена необходимость сокращения бюджетных расходов, а на другую — трудовые права и гарантии работников. Хочется надеяться, что если данные предложения действительно будут введены в действие, то военнослужащие не будут мириться с подобным произволом, а начнут отстаивать свои права и законные интересы в судебных инстанциях, что в конечном итоге приведет к развитию и совершенствованию правоприменительной практики относительно прав и гарантий не только военнослужащих, но и всех работников в целом.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

**Александр Арутюнов***адвокат, доктор юридических наук*

Мы не считаем возможным оценивать возможную реформу армии ввиду отсутствия соответствующих знаний и подготовки, поэтому попробуем высказаться о похожей реформе МВД РФ. Реформой, как стало известно, предлагается сократить расходы на сотрудников внутренних дел за счет десятипроцентного сокращения штатной численности, увеличить срок минимальной выслуги лет, отменить двухпроцентную надбавку к индексации пенсий. Непонятно, почему указанные предложения по сокращению расходов высокопарно называются реформой? Реформы так не проводятся! В общем, скорее всего, нас ждет рост коррупции, потому что сотрудник полиции вынужден будет «добирать» то, что он потерял в результате реформы.

Нам могут возразить, что речь идет именно о реформе, поскольку предусматривается объединение МВД со ФСИН, судебными приставами и фельдъегерской службой. Однако предлагаемое объединение в обязательном порядке потребует внесения целого ряда принципиальных изменений в законодательные акты, о чем в реформе нет ни слова. Дело в том, что Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН) и Федеральная служба судебных приставов (ФССП) законодательно подведомственны Министерству юстиции РФ. Кстати, в последнем тоже сократят финансирование?

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

неизбежен массовый отток специалистов из указанных служб. Любой адвокат подтвердит, что уже на протяжении многих лет попасть на встречу с клиентом, например, в «Бутырскую тюрьму» весьма затруднительно. Одна из причин этого — отсутствие должного количества сотрудников изолятора. Дошло до того, что пришлось привлекать людей из других субъектов РФ. При этом им были обещаны, при очень небольшом денежном содержании, определенные привилегии (возможность получения/приобретения жилья и т.д.), от которых, судя по реформе, похоже, придется отказаться. Сомнительно, что в таком случае те же надзиратели останутся на службе. Останутся лишь те, кто «зарабатывает» на взятках...

Федеральная служба судебных приставов (ФССП), как известно, подразделяется на службу судебных приставов и службу судебных приставов-исполнителей. Однако, судебный пристав, например, в Верховном Суде РФ кардинально отличается от судебного пристава в Московском городском суде или районном суде. Судебный пристав в высшей судебной инстанции страны невольно вызывает уважение — он в выглаженной и чистой форме, вежлив, но строг, хорошо говорит. Надо полагать, что он «не обижен» в плане денежного довольствия. Как говорится, не жалко! Вопрос в том, что будет в результате реформы, останется ли такой специалист на службе?

Заметим для сравнения, что даже в Московском городском суде есть приставы, которые разговаривают с адвокатами «через губу» и позволяют себе не здороваться. Такие судебные приставы, пожалуй, останутся, но цель любой реформы, по нашему мнению, заключается, прежде всего, в избавлении системы от таких сотрудников?!

Если хотите, в загнанном положении, находится сейчас служба судебных приставов-исполнителей. Нам приходилось бывать в Управлении ФССП России по Москве. В производстве каждого судебного пристава-исполнителя по 30-50 исполнительных производств. Понятно, что о качестве работы говорить просто не приходится. Да и внешний вид судебного пристава-исполнителя наглядно об этом свидетельствует — потухший взгляд, полная апатия. Что будет с ними, когда служба судебных приставов-исполнителей окажется в системе МВД?! А ведь основная задача этой службы — принудительное исполнение судебных актов?! Можно ли утверждать, что принудительное исполнение судебных актов есть прямая функция МВД?

Это закреплено в соответствующих законодательных актах? К примеру, в Федеральном законе «О полиции»?

Таковы реалии. Характерно, что само Министерство внутренних дел готовит отрицательный ответ на предложения Министерства финансов, но если реформа все-таки состоится (в чем мы серьезно сомневаемся), то МВД, пожалуй, как уже указывалось, будет выходить из положения за счет «присоединенных» ведомств.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

**Алексей Горелов**

Старший партнер ООО «МКЮ Дубинин и партнеры»

Предложение Минфина носит нелогичный характер и не может не сказаться на обороноспособности вооружённых сил, при этом не принесет существенной экономии бюджета. Военно-стратегический аспект данного сокращения оставим соответствующим экспертам, мы же остановимся на юридической стороне вопроса.

С точки зрения рядового гражданина, на первый взгляд все кажется логичным: сокращение численности — сокращение затрат, перевод денег на мирные нужды социального блока.

В реальности это достаточно дорогостоящее мероприятие. Во-первых, сокращение численности — это с точки зрения трудового права - сокращение, которое влечет процедуру уведомления, подписания соглашения о расторжении контракта или уведомления с выплатой определённого количества окладов и прочих мер поддержки. Во вторых это необходимость обеспечения уволившихся в запас необходимым жильем (в случае подхода времени его получения) что создаст существенного одномоментное давление на финансовую составляющую бюджета. В-третьих — переквалификация сотрудников на иную профессию, что в ряде случаев невозможно в силу возраста, образа мышления и иных факторов. Те, кто не сможет перейти в иную отрасль не найдут работу — «сядут» на шею государству путем получения пособий, пенсий и прочих дольствий, не давая ничего взамен.

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

сфере. Кроме того, сокращение мер поддержки военнослужащим в части льгот, пособия, ипотеки и прочего при переходе с военной на гражданскую службу сделает тот же уровень заработной платы не конкурентноспособным. Таким образом, мы получим очередное социальное расслоение между бывшими и нынешними сослуживцами. Кроме того, не будем забывать, что военные люди — это люди, имеющие специальную военную подготовку, оружие дома (включая наградное) и иные оценки действительности и свое представление о чести и достоинстве. Они могут расценить данное сокращение как «списание в утиль» и опечалиться. А в свете последних событий в ближнем и дальнем зарубежье, вполне возможны восстания этих хорошо обученных, подготовленных людей, или их переход в преступные сообщества. И на выходе мы можем получить сильное увеличение количества преступлений или, даже попыток захвата власти.

Таким образом, никаких однозначно позитивных достоинств данная инициатива не несет, и, скорее всего, будет отвергнута как профессиональным сообществом, так и первыми лицами государства.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

**Марина Дячук**

ведущий юрист компании «Лексфорт»,
UBL Group

«Проект Министерства финансов РФ потребует внесения поправок в действующее законодательство, которое регулирует порядок прохождения военной службы, денежное довольствие и иные компенсации для военнослужащих. В целом, следует отметить, что подобная реформа идет в русле общих тенденций реформирования права социального обеспечения: экономия бюджетных средств за счет сокращения льгот.

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

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



ЯКОВЛЕВ & ПАРТНЕРЫ

ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

Владимир СоловьевАдвокат, «Московская коллегия адвокатов
«Яковлев и Партнеры»

Начать свой очерк хотелось с бы с пессимистической ноты.

Последние несколько дней Минфин является главным ньюсмейкером: озвучены предложения объединить МВД, службу судебных приставов и ФСИН, запретить индексацию зарплат судей, сократить расходы на МВД, а теперь вот сократить расходы и на армию.

Тот факт, что Минфин предлагает сократить расходы на армию говорит о том, что стране грозит достаточно серьезный дефицит бюджета. Информация об этом имеется в открытых источниках. Предварительно дефицит составит 5,6 трлн рублей. Минфин, как обычно, начал с самых простых вариантов решения грядущей проблемы.

Озвученные Минфином предложения о ликвидации ежегодной индексации военной пенсии свыше 2% уровня инфляции, увеличения до 25 лет срока выслуги, необходимой для получения пенсии, увеличения срока выслуги для получения военной ипотеки может распространяться только на лиц, с которым контракты на прохождение военной службы будут заключены после внесения изменений в соответствующие законодательные акты, поскольку изменение условий службы и социальных гарантий нынешним офицерам в одностороннем порядке будет неконституционно, поскольку человек в свое время подписал контракт и стал офицером именно на тех

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

уверенностью можно говорить только о повышении социального напряжения и росте числа недовольных.

По моему мнению, столь серьезное ухудшение социальных гарантий военным сыграет не в пользу государства, которое на протяжении последних лет изо всех сил пыталось повысить престиж военной службы, и, надо отдать должное, у государства это получалось. Не последним доводом в пользу выбора военного учебного заведения для будущих курсантов была возможность раннего выхода на пенсию и получения льготной ипотеки.

Следует отметить, что Министерство обороны крайне негативно отреагировало на предложение Минфина и направило замечания в Совет безопасности.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

**Татьяна Хлебникова**

юрист компании «Кудинов и партнеры»

Предложения Минфина по поводу оптимизации расходов на Вооруженные силы РФ вызвали неоднозначную реакцию.

Сторонники реформы говорят, что сокращение численности штата ВС РФ не отразится на боеготовности армии, тем более что сокращение должно быть произведено за счет перевода в категорию гражданских служащих представителей «небоевых» профессий, а повышение срока для выхода военнослужащих на пенсию до десяти лет.

Противники утверждают, что при нынешней международной обстановке сокращение расходов на армию и оборону страны в целом негативно скажется на обороноспособности государства. Ведь нововведения, которые предлагает Минфин касаются и увеличения пенсионного возраста военных, увеличения срока службы для получения права на «военную ипотеку», отмены ежегодной индексации пенсий на 2% сверх уровня инфляции и др.

На самом деле такое предложение от Минфина ожидаемо, так как сложившаяся на фоне пандемии ситуация сказалась на бюджете не в лучшую сторону. Министерство финансов на данном этапе занимается поиском статей, на которых можно сэкономить.

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

Специфика военной службы предполагает повышенную ответственность и риск, связанные с доступом к вооружению, государственной тайне и т.д. По этой причине военнослужащие должны быть обеспечены разнообразными гарантиями и привилегиями. Лишение их таких гарантий и привилегий приведет к отсутствию у них реальной мотивации нести военную службу. Ведь вряд ли кто-то пожелает взять на себя повышенную ответственность, не получая при этом равноценного вознаграждения.

Проводить оптимизацию армии безусловно необходимо. Но проводить ее следует за счет мест, выделяемых для военнослужащих срочной службы, потому что у них отсутствует профессиональная заинтересованность в выполнении долга перед Родиной. За год течения срочной службы невозможно приобрести навыки профессионального военного. Эти навыки приобретаются целенаправленно и годами.

Предложения об отмене или сокращении численности срочников в Вооруженных силах РФ заявлялись неоднократно, и высказываются предположения, что со временем в России обязательная срочная служба полностью изживет себя. Но для этого необходимо сформировать полноценный состав профессиональных военнослужащих на контрактной основе, чему предложенная Минфином реформа по сокращению расходов на армию не может способствовать.

В целом можно полагать, что предложение Минфина по оптимизации расходов на армию так и останется предложением. Во-первых, потому что у возможной реформы слишком много противников, во-вторых, внесение предложенных изменений не принесет ожидаемого положительного эффекта экономике, а вот статусу военнослужащего навредит.»

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**