

Удалённый труд вдруг стал актуальным и правительство проявило чудеса скорости, подготовив закон о нём.

Но стоит ли менять старый ТК?

Юристы ведущих юрфирм России поделились своими мнениями с журналом.

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.

## Комментарии юрфирм



Алексей Горелов, Артур Аскеров, Инна Демидова,



Ульяна Зеленая, Анастасия Кирина, Елена Ключева,



Дмитрий Мартасов, Татьяна Новикова,



Ольга Папроцкая, Владимир Павлов,



Дарья Родионова, Дарья Царькова, Элина Шакирова  
**Юристы ведущих юрфирм России поделились  
своими мнениями о ТК РФ .....5**

## Удалённый труд



Зиля Гибадуллина  
**Удалённая работа по новому закону .....87**

## Больничный



Алла Митрахович  
**Больничные — споры по ним и вокруг них .....95**

## Проверки

Анастасия Жукова  
**Директор на больничном в период проверок.  
Анализ поведения юрслужб фирм и проверяющих  
органов .....103**

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

© «Трудовое право», 2021.

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

**Адрес редакции:**

117036, Москва, а/я 10.

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

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

Подписано в печать 15.12.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 36-01.

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



# Юристы ведущих юрфирм России поделились своими мнениями о ТК РФ

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)



## Алексей Горелов

Старший партнер ООО «МКЮ Дубинин и партнеры»



### Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?

— ТК РФ принимался в условиях времени, когда ни о какой удаленной работе или о возможности появления форс-мажора никто не думал и не предполагал. Соответственно все статьи писались, исходя из реалий того времени. Этот год в плане изменений законов заменяет собой десятилетие по интенсивности законоотвечества. Таким образом, в связи с пандемией текущая редакция ТК не отвечает сегодняшнему дню ни в плане интересов работников, ни в плане интересов работодателей.



### Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?

— Действующий ТК и судебная практика по нему существенно ущемляет права работодателя. Фактически по любым правоотношениям между сторонами закон и суд возлагает на работодателя доказывать и опровергать документами любое заявление сотрудника. Кроме того, работник, проигравший суд не должен возмещать судебные издержки работодателю, что прямо указано в определении Верховного суда от 17.12.2018 г. №3-КГ18-15. Максимальный негатив для работодателя – это невозможность поворота решения суда по взысканию с работника незаконно выплаченной за-

рабочей платы (пример: работник взыскал заработную плату по решению суда, далее апелляционная инстанция отменила это решение, но вернуть деньги невозможно в силу ст. 1109 ГК РФ).



### **Что в ТК противоречит здравому смыслу в части защиты интересов наемного работника?**

— Наш ТК РФ — это документ, наиболее полно защищающий работника от недобросовестного работодателя и дающий максимальные выгоды именно работнику. Но в ТК есть меры, которые могут ввести работника в заблуждение и оставить его без защиты. В частности — это варианты выбора инстанции для защиты своих прав. ТК прописывает, что работник может обратиться в суд, трудовую инспекцию или прокуратуру. При этом у каждой проблемы работника есть срок исковой давности. Но, иногда, работник решает обратиться в прокуратуру или трудовую инспекцию, они долго проводят проверку и рекомендуют обратиться в суд. Но уже к этому времени срок исковой давности на обращение в суд пропущен. Таким образом, желание человека идти по более легкому, как ему кажется пути, может привести в невозможности защиты своих прав.



### **Как бы рекомендовали изменить в ТК формат защиты работника сейчас, когда компании легко создают поводы для вполне законного увольнения неугодного сотрудника?**

— Увольнение неугодного работника всегда сопряжено с сложной процедурой. В настоящее время, процедуры, прописанные в ТК РФ, позволяют

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

**Артур Аскеров**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Сегодня самое понятие труда совершенно не то, что было ещё лет 50 назад. Появилось множество различных и новых профессий, которых раньше не было. Сравним труд государственного служащего, полицейского, судьи, высококвалифицированного рабочего, фрилансера-надомника или топ-менеджера. Данные работники имеют совершенно разные условия труда, их труд по-разному защищен. А Трудовой кодекс в РФ по-прежнему один. Сама модель труда, которая заложена в этот кодекс, всего одна. Поэтому получается, что некоторые категории у нас защищены очень хорошо, некоторые даже избыточно, а некоторые, наоборот, недостаточно. Например, слабо защищены удаленные работники. Хотя число их существенно увеличилось во время пандемии. То есть появился спрос на защиту интересов таких работников, но закон не меняется. Также есть некоторая несправедливость в специфике выхода на пенсию: кто-то выходит на пенсию в 40 лет, а кто-то в 65, что является очевидно не равномерным в сфере защиты и равноправия трудовых отношений.

Модель сегодняшнего Трудового кодекса конечно устарела. Она написана для экономики, где труд был примерно однородным. На самом деле он был уже неоднородным в 50-60-е годы XX века, но все-таки более однородным, чем сейчас. Это была индустриальная эра, идеальной трудовой

моделью которой были либо завод с конвейером, либо бюрократическая контора. Сегодня ни то, ни другое уже не является доминирующей моделью предприятия, в какой бы сфере оно ни работало. Сейчас беспрецедентное время для всех. Не просто нельзя откладывать реформы, которые были запланированы, нужно делать новые и внедрять еще быстрее.

По мнению некоторых, ТК РФ нельзя адаптировать, откорректировать, дополнить, — его нужно написать с нуля, потому что это сплошь устаревший документ, который не дает ни работнику, ни работодателю эффективных отношений. Если мы хотим быть конкурентными на рынке рабочей силы, мы должны создать современные правила взаимодействия всех участников.

Актуальна регуляция работы вне офиса и возможности использования электронной подписи всеми работниками (физическими лицами). Современный ТК РФ воспринял не только большинство правовых норм, подходов, механизмов, но и сохранил ценностный фундамент советского периода, что абсолютно не соответствует нынешним реалиям, новой государственной политике и смене экономической парадигмы.

Таким образом, ключевой задачей в области регулирования трудовых отношений на данном этапе является формирование новой современной доктрины трудового права, которая бы, с одной стороны, позволила сохранить и усовершенствовать эффективные и работающие институты, конструкции и механизмы, а с другой — позволила бы создать современный правовой инструментарий, позволяющий гибко реагировать на потребности рынка труда, развивая новые области профессиональной деятельности.

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



**Инна Демидова**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Концепция ТК РФ была построена на изменениях экономических отношений акцент в трудовом законодательстве был перенесен со сверхцентрализации и множественной императивности на децентрализацию и диспозитивность, т.е. на определенное изменение роли государства в регулировании трудовых отношений и усиление его охранительной деятельности на основе признания соответствующих прав в сфере труда.

Все это уже не является актуальным в новых рыночных условиях.

Во-первых, меняется продолжительность рабочего времени и нынешнее трудовое законодательство уже не соответствует сложившемуся уровню трудовых отношений.

Правительство давно задумывается над сокращением рабочей недели, без сокращения уровня зарплаты.

Во-вторых, пандемия коронавируса вызвала необходимость разработки проекта закона об удаленной работе.

Предлагается внедрить системную переработку норм дистанционной работы, доступность их применения, возможность совмещения офисной и удаленной работы.



### Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?

— Например, ст. 57 ТК РФ

говорит о необходимости детального описания существенных условий трудового договора: место работы, наименование должности, права и обязанности работника и работодателя, условия труда. Поэтому при рассмотрении в суде искового заявления о восстановлении работника на работе, к примеру, за прогул, работодатель не сможет предоставить никаких доказательств своей правоты.

ст. 3 ТК РФ — нарушения, связанные с приемом на работу иногородних. Очень часто московские компании отказывают гражданам России, не обладающим московской пропиской. Однако Трудовой кодекс прямо указывает на недопустимость дискриминации в сфере труда. Такой отказ нарушает право граждан на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства.



### Что в ТК противоречит здравому смыслу в части защиты интересов наемного работника?

— К ним можно отнести ст. 284 Трудового кодекса РФ об ограничении продолжительности ежедневной работы совместителей 4 часами (и не свыше 16 часов в неделю), что умаляет право работника по распоряжению своим трудом по своему усмотрению. Более того, эта норма по смыслу вступает в противоречие с ч. 2 ст. 282 Трудового кодекса РФ, допускающей

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



**Ульяна Зеленая**

---



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— За последнее время мир настолько изменился, что законодательство просто не успевает за реалиями современной жизни. Пандемия тому не исключение, ситуация с распространением вируса заставила законодателя вносить корректировки в ТК, с учетом сложившихся обстоятельств, хотя сделать это нужно было намного раньше. Современные средства связи, позволяют сотрудникам не посещать рабочее место, а осуществлять свои функции в режиме «онлайн» независимо от места нахождения. Эта возможность была добавлена в ТК не так давно, но стала достаточно популярной среди многих работников и работодателей. Большинство административных функций компании можно перевести в режим «онлайн», это удобно как для работника, так и для работодателя.



### **Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?**

— Для большинства компаний такой «костью» является профсоюзная организация при решении многих вопросов. Их создание, учет их мнения при решении того или иного вопроса становится проблематичным, а иногда и просто не позволяющим решить многие задачи. Особенно это

сложно, когда руководителем такой профсоюзной организации является лидер, не поддерживающий интересы компании, а идет им в разрез якобы «защищая сотрудников». Но и не считаться с мнением такого профсоюза нельзя, принятые решения без учета мнения профсоюза становятся потом незаконными и не применимыми для работников, к тому же позволяющие оспаривать такого рода решения в суде в пользу работников.



### **Что в ТК противоречит здравому смыслу в части защиты интересов наемного работника?**

— Статья 384 ТК РФ. Создание комиссии по трудовым спорам, на сегодняшний момент практически неработающий функционал, ведь большинство вопросов решается в суде и такие решения становятся обязательными для обеих сторон конфликта. Только лишь у крупных работодателей создаются такие комиссии, где возможно решить спорный вопрос мирным путем. Для малого, среднего бизнеса, это обычно сразу судебный процесс.



### **Как бы рекомендовали изменить в ТК формат защиты работника сейчас, когда компании легко создают поводы для вполне законного увольнения неугодного сотрудника?**

— Неугодные сотрудники будут существовать всегда и работодатель, как лицо заинтересованное в решении своих производственных задач, пожалуй, на стадии приемки сотрудника на работу, должен более тщательно...

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



**Анастасия Кирина**



**Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— На мой взгляд сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям, поскольку с помощью существующей концепции невозможно эффективно с одной стороны гибко регулировать трудовые отношения, с другой стороны пытаться сохранить в ТК РФ принципы и нормы, которые были приняты еще во времена СССР, когда единственным работодателем было государство, или их аналоги.

Само разделение сферы нормативного регулирования правоотношений на гражданско-правовое и трудовое создает ограничения для развития рынка труда.

Помимо ТК РФ существует масса источников трудового права (параллельно). В целом это создает неповоротливую громоздкую систему.



**Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?**

— Я не могу выделить какие-то статьи конкретно. Считаю, что за период существования ТК РФ работодатели прекрасно сориентировались в

вопросах того, как можно избежать негативного или невыгодного для них влияния отдельных норм кодекса.

Кроме того, источником норм трудового права является не только ТК РФ. Есть масса подзаконных актов, отраслевых норм.

Такое разрастание регуляторов и обусловлено тем, что противоречия между необходимостью обеспечить свободу трудовых отношений для эффективного развития рынка труда и стремлением жестче контролировать, возлагая социальную ответственность в таких отношениях в основном на работодателя, чрезвычайно глубоки, и все больше углубляются. При этом у работодателя остаются все возможности избежать социальной ответственности и переложить ее на работника.

Думаю, что противоречия можно устранить при большем прямом участии государства в социальной защите работника. При этом государство должно участвовать не как законодатель и контролер, а как ответственное лицо. Если, конечно, государство действительно стремиться сохранить принципы, изложенные в ст. 2 ТК РФ, поддерживать и обеспечивать их реализацию. Пока эта функция возложена на работодателя, никаких положительных подвижек не будет.



### **Что в ТК противоречит здравому смыслу в части защиты интересов наемного работника?**

— Совокупность сравнительно строгой регламентации таких взаимоотношений и возможности необязательного ее соблюдения работодателем.

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

**Елена Ключева**

---



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— На сегодняшний день Трудовому кодексу уже более 18 лет (был принят в 2001 году, а введен с 1 января 2002 года) и если детально проанализировать документ, то можно увидеть различные недостатки, из-за которых стороны трудовых отношений устраивают самодеятельность и произвол. Трудовое законодательство в текущих реалиях не совсем способствует гармонизации отношений между работником и работодателем. Спустя полгода пандемии, Правительство Российской Федерации ввело в действие закон о дистанционной работе и это только первый пример несоответствия ТК рыночным реалиям сегодня. Трудовой кодекс должен базироваться на соблюдении трудового права, согласно Конституции РФ, также не стоит забывать и про свободу труда.



### **Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?**

— Закон требует грамотного и четкого соблюдения процедуры увольнения. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя, обязательно нужно брать во внимание все влияющие на это увольнение

факторы. Нельзя уволить по инициативе работодателя беременных сотрудниц, сотрудниц имеющих детей до 3-х лет, сотрудников, не достигших возраста 18-ти лет (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года). Нельзя не отметить увольнение сотрудника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Все эти «сложные» увольнения накладывают на работодателей огромные риски и процесс расторжения трудового договора важно соблюсти по всем требованиям закона. Далее можно обратить внимание на статью 124 ТК РФ, исходя из которой мы видим, что если сотрудник, будучи в отпуске заболел, то отпуск продлевается на то количество дней, на сколько был оформлен больничный, получается, что сотрудникам выгодно брать больничный в отпуске. Если сотрудник слишком часто берет больничный, то согласно статьям 77, 81 и 83 ТК РФ, работодатель не имеет никакого права увольнять сотрудника по причине частого отсутствия. Когда сотрудник уволился, он все еще имеет право на оплату больничного листа в течение 30 суток после увольнения, то есть бывший работодатель обязан оплатить бывшему сотруднику время, в течение которого он был на больничном и не важно, по какой статье был зафиксирован факт расторжения трудового договора с сотрудником.



### **Что в ТК противоречит здравому смыслу в части защиты интересов наемного работника?**

— Сразу хочется отметить вопрос по отпускам. Согласно части 1 статьи 125 ТК РФ: «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней».

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



**Дмитрий Мартасов**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Распространение коронавирусной инфекции в 2020 году показал многие недостатки Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно — правовых актов, которые регулируют трудовые отношения.

Каждый житель нашей страны ощутил это на себе.

Одни, потеряли постоянный заработок.

Вторые, были переведены на частичную занятость с изменением режима работы (офлайн плюс онлайн).

Третьи, полностью были переведены на удаленную работу.

При этом как показала практика, ни все вопросы были детально урегулированы и учтены в трудовом законодательстве

В частности, Дмитрий Анатольевич Медведев во время онлайн-совещания по вопросам совершенствования трудового законодательства отметил, что необходимо регламентировать временную удаленную работу и изменить регламенты дистанционной работы. Также предлагалось ограничить количество перезаключений срочных трудовых договоров, изучить

понятие «ненормированный рабочий день» и решить вопрос о регулировании норм нестандартных видов занятости.

26 ноября 2020 года в третьем чтении были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, в которой были регламентированы дистанционная (удаленная) работа, временная дистанционная (удаленная) работа и комбинированная дистанционная (удаленная) работа, стационарная занятость на рабочем месте и дистанционная (удаленная) работа.



### Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?

— В Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрено право лиц, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда, обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Соответственно, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работодатель необоснованно отказал кандидату на вакантную должность в приеме на работу, то моральный вред, причиненный указанному лицу такими действиями работодателя, будет подлежать компенсации со стороны работодателя в размере, определенном судом.

Неправомерный отказ в приеме на работу может послужить основанием для привлечения работодателя и (или) его должностных лиц к административной и даже к уголовной ответственности.

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

**Татьяна Новикова**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Наверное, справедливо будет утверждать, что в современном, столь стремительно меняющемся обществе, любой закон уже с момента вступления его в силу, начинает отставать от реалий, поскольку редко устремлён в будущее, редко опережает текущую ситуацию, а потому законодатель, уже через довольно короткий промежуток времени, пытается залатать дыры многочисленными поправками в правовых нормах, не отвечающих запросам общества. Механизм законотворчества инертен, что не позволяет разрешить проблему своевременно, а значит с наименьшими потерями.

Что касается концепции [1] действующего «Трудового Кодекса», на момент его принятия он был призван разрешать задачи, обеспечивающие переход от КЗОТа, регулирующего труд работников госпредприятий, к договорным отношениям в сфере регулирования труда с работодателями разной форм собственности и организационно-правовой формы. Речь шла о децентрализации правового регулирования при сохранении уровня социальной защищённости работников, реализации идей социального партнёрства, введении норм, предусматривающих дифференциацию условий труда для отдельных категорий работников и т.д. Безусловно, с 2001 года

многое изменилось. Уже не раз, критикуя несовершенство действующего «Трудового Кодекса», выдвигались предложения о необходимости принятия нового Кодекса.

Типичные претензии со стороны работодателей: отсутствие гибких механизмов регулирования трудовых отношений, «социалистический» характер гарантий работникам, отсутствие стимулирования работодателей к созданию высокоэффективных новых рабочих мест, ориентированность на крупные организационно-правовые формы предприятий, устаревший понятийный аппарат, излишняя бюрократизация процессов, касающихся изменений трудовых договоров (требует дополнительных обоснований, финансовых и временных ресурсов), поощрение «социального иждивенчества», малоэффективный институт «комиссия по трудовым спорам», невозможность увольнения сотрудника без объяснения причин, замена трудовых договоров — срочными, излишне строгая регламентация срочных трудовых договоров, формально-обязательный график отпусков — основа конфликтов и малоэффективная конструкция обеспечения социальных гарантий и т. д.

Новые технологии, стандарты безопасности данных, цифровизация, потребность гибкого реагирования рынка на изменения — требуют законодательного разрешения. Однако большинство голосов в пользу нового ТК лоббируют интересы бизнеса, а Россия — государство социальное. Об этом забывать нельзя. Прозвучит старомодно, но уверена, что требуется заинтересовывать работодателя и работника друг в друге с целью максимально эффективного для обеих сторон взаимодействия. Хотелось бы напомнить, что такое преемственность поколений, подготовка собственных кадров, поощрение инициативы, изобретательства, рационализаторской

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



**Ольга Папроцкая**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— ТК РФ был принят практически 20 лет назад. Однако, с моей точки зрения, его концепция не имеет таких противоречий с условиями экономики и тенденциями рынка, которые нельзя было бы устранить путем внесения поправок. Например, детали новой реальности были учтены в изменениях, вступающих в силу 1 января 2021 года. Они регулируют особенности стремительного перехода к работе вне офиса и расширению электронного документооборота, а также иные нюансы удаленного труда.

В этом вопросе, как и во многих других, проблемы трудовых отношений вытекают не столько из положений кодекса начала века, сколько из злоупотреблений и ошибок в его применении. Многие из них обусловлены низким уровнем правовой грамотности сторон трудовых отношений.



### **Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?**

— Все нормы, которые не устраивают работодателя в ТК РФ, связаны с:

— отсутствием возможности принимать любые кадровые решения, опираясь исключительно на финансовое состояние и экономические интересы компании;

- необходимостью строгого соблюдения сроков предупреждения работников о грядущих для них изменениях;
- уведомлением представителей работников о совершении кадровых шагов;
- несением дополнительных расходов.

Например, на практике работодателям «мешает» ч. 2 ст. 74 ТК РФ. Она устанавливает обязательность предупреждения работника об изменении условий труда за 2 месяца. А это возможно далеко не всегда.

Положения ст. 58 ТК РФ и проблемы срочных трудовых договоров (их продление через расторжение, признание договоров бессрочными) вызывают дополнительные трудности.

Провоцирует затруднения и соблюдение 2-дневного срока на получение объяснений от нарушителя трудовой дисциплины (ст. 193 ТК РФ). Он не позволяет принять необходимые меры реагирования оперативно.

Промедление в изменении внутренних процессов вызывает и наличие норм ст. 82, 373 ТК РФ, предусматривающих участие профсоюзного органа в рассмотрении вопроса увольнения. И ст. 81 в части обязанности работодателя предлагать все имеющиеся у него вакансии работнику, увольняемому в порядке сокращения или несоответствия занимаемой должности, выполняемой работе.

Замечу, что все обозначенные нормы создают проблемы для компаний, но их конечной целью является защита прав работников и сохранение баланса в трудовых отношениях.

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

**Владимир Павлов**

---



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Современная концепция ТК РФ — это переход от плановой к рыночной экономике. Права работников так же защищены, как и в советское время, но уже есть предпосылки трудового законодательства, предусмотренного в условиях рыночной экономической модели, целью которой является прибыль, а не план. В новом трудовом кодексе, государство передаёт свои функции частным компаниям, которые и регулируют трудовые отношения.

ТК РФ — это сборник советского и российского трудового права, принят 30.12.2001 г. Переходный период уже закончился, современное общество живёт в условиях рынка, поэтому и пришло время поменять саму концепцию трудового кодекса.

Сегодня целью трудовых отношений является извлечение прибыли, а не нормы труда. Важнее качество, а не количество произведённой продукции, так как её ещё необходимо реализовать, а в условиях рынка есть конкуренция, и плохой товар никто приобретать не будет.

Для стимулирования эффективной работы важна мотивация хороших работников, лучшие сотрудники и получают больше. Хочешь больше зарабатывать, стань профессионалом своего дела, вот какие работники нужны сегодня.

В действующем ТК РФ, нет мотивации, а остались пережитки советских условий труда. Мы сейчас живём в рыночной экономике, а мыслим по старому. Важно поменять мышление современного работника, чтоб он был заинтересован трудиться эффективно, и за это получать высокую заработную плату. Понимание того, что главная цель его работы, это извлечение прибыли предприятием, а не обычная работа, «и лишь бы скорее закончился рабочий день, так как оклад стабилен». Законодателю необходимо все эти аспекты трудовых отношений закрепить в трудовом кодексе.

Переходный период закончился, появилось много современных технологий, которые оптимизируют работу предприятий, конкуренция возрастает, поэтому пришло время внести поправки в трудовой кодекс, фундаментом которого будут рыночная экономика, движущей силой которой будет работник с мышлением капиталиста.



### Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?

— В СССР главным работодателем было государство, сейчас же в условиях рынка появилось много компаний крупного, среднего и мелкого бизнеса. Трудоспособному гражданину России не секрет, что работодатели очень часто нарушают их права.

Работодатели не хотят платить налоги, поэтому пытаются взять работника неофициально по гражданско-правовому договору или даже на основании устных договорённостей.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ, если гражданин допущен руководителем

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



**Дарья Родионова**

---



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Концепция Трудового кодекса РФ не совсем соответствует новым рыночным реалиям сегодня. Когда работодателем было в основном государство, то можно было позволить такое иждивенчество работников (под иждивенчеством в данном случае я понимаю те гарантии и компенсации для работников, которые разоряют работодателей), так как у государства имеются стабильные денежные поступления, в том числе в виде налогов и сборов. У предпринимателей таких стабильных поступлений нет. Когда прибыли у предпринимателя нет, ему необходимо перестраивать производство, избавляться от неэффективных кадров, сокращать размер заработной платы, изменять трудовую функцию работника. Трудовой кодекс РФ создает работодателю проблемы в этом вопросе. Почему если работодатель решил оптимизировать производство и сократить численность или штат, то должен платить работникам еще 6 месяцев средний заработок просто так (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях)? Очевидно, что такие работники должны становиться на учет в Центр занятости, где им должны эффективно и быстро подыскать работу. Если же Центры занятости не справляются с этой задачей, то неблагоприятные последствия такой неэффективной работы должно нести Государство, выплачивая пособия по безработице, реально достаточные для удовлетворения необходимых потребностей работника.



## Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?

— 1) Статьи 58 ТК РФ и 59 ТК РФ, которые ограничивают Работодателя в возможности заключать срочные трудовые договоры в тех случаях, когда для работодателя это целесообразно, например, чтобы проверить работника на предмет его совместимости с политикой работодателя (если принять работника на испытательный срок, то потом не так легко его и уволить).

2) Статья 72, которая ограничивает работодателя в изменении условий трудового договора в одностороннем порядке, из-за чего работодателю приходится искать более сложные пути, чтобы прекратить трудовые отношения с работником, с которым отсутствует взаимопонимание. Предпринимательская деятельность — это не благотворительность, а работа для извлечения прибыли. Если работник не хочет работать, то у работодателя не должно быть проблем с тем, чтобы спасти свой бизнес и свои финансы от пустых трат на данного работника.

3) Статья 81 Трудового кодекса РФ, которая ограничивает Работодателя в возможности уволить работника по своей инициативе. А если работник токсичный, саботирует работу, при этом оставаясь формально в рамках закона. Бывают такие с крепкими нервами, пытаются «выбить» сокращение и 6 средних заработков просто так или соглашение сторон.

4) Статья 173 Трудового кодекса РФ. Непонятно, почему работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, поступившим самостоятельно на обучение по имеющим

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

Дателю, справедливо ли возлагать на работодателя эти расходы.



**Дарья Царькова**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Трудовой кодекс Российской Федерации был принят 30.12.2001 Федеральным законом N 197-ФЗ и до сих пор является основным законодательным актом Российской Федерации, регламентирующим взаимоотношения между субъектами трудовой деятельности и надзорных органов.

На мой взгляд концепция Трудового кодекса устарела ввиду изменений в целом векторов развития бизнеса.

В частности, нацеленность на результат предпринимательской деятельности, а не на монотонное выполнение своих должностных обязанностей в течение определенных часов.

Отсутствие возможности привлечения в наем сотрудников под определенный проект или серию проектов.

Отсутствие возможности установления заработной платы не только, как стабильного ежемесячного дохода, но и как дохода от эффективного выполнения обязанностей без привязки к рабочему времени.

На текущий момент профсоюзы отмирают, как вид формирований и в подавляющем большинстве компаний отсутствуют, а им отдана немалая доля вопросов, регулирующих трудовые взаимоотношения.



### **Какие статьи ТК работают совсем как «кость в горле» для компаний?**

— На мой взгляд я описала выше проблемные поля, с которыми встречалась в процессе деятельности.

Но в большинстве случаев такой «костью» становились положения об увольнении сотрудников по инициативе работодателя. Ведь причины увольнения могут быть связаны именно с качеством. Как я описала выше, вопрос именно в эффективности сотрудника на месте, он может не допускать нарушений, предусмотренных Трудовым кодексом, как оснований для увольнения, но при этом быть не эффективным в части выполнения своей работы. Особенно остро вопрос стоит в сфере продаж и сервиса.



### **Что в ТК противоречит здравому смыслу в части защиты интересов наемного работника?**

— На самом деле, в большинстве споров о трудовых отношениях, суд занимает позицию работника. На мой взгляд сложность заключается в правовой неграмотности субъектов.



### **Как бы рекомендовали изменить в ТК формат защиты работника сейчас, когда компании легко создают поводы для вполне законного увольнения неугодного сотрудника?**

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

Права и обспаривать решение руководства. Здесь возникает не проблема в



**Элина Шакирова**



### **Насколько сама концепция ТК РФ не соответствует новым рыночным реалиям сегодня?**

— Трудовой кодекс является четвертым кодифицированным источником трудового права, регулирующим трудовые и тесно с ними связанные отношения. Это базовый акт отрасли, и в соответствии с ч.3 ст. 5 ТК РФ имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами. Любая попытка оценить Трудовой кодекс неизбежно приводит к двум выводам: во-первых, это оценка не может быть безусловно однозначной; во-вторых, она не может основываться на одной группе критериев.

Для начала следует оценить кодекс с позиций социально — экономического значения, определить его влияние на экономику и его юридическое значение в целом. Социально — экономическое значение Трудового кодекса заключается в наличии в нем компромисса и политического согласия. Говоря о юридическом значении Трудового кодекса, следует учесть наиболее удачные правовые решения и не совсем.

Если рассматривать недостатки Трудового кодекса, то сперва следует обратить внимание на то, что сегодня существуют два глобальных изменения в понятиях «рабочее время» и «рабочее место».

Более века назад восьмичасовой рабочий день стал главным достижением Октябрьской революции. Сейчас, чтобы выполнить необходимую работу, закон для большинства работников предоставляет 40-часовую рабо-

чую неделю и восьмичасовой рабочий день. В зависимости от возраста, здоровья, особенностей трудовой деятельности и других факторов продолжительность рабочего времени может меняться.

Однако сегодня, спустя сто лет, эти трудовые нормы пора пересмотреть. Все чаще идут разговоры о сокращении рабочего времени. Недавно в японском отделении «Майкрософт» заявили, что эксперимент по переводу сотрудников на четырехдневную рабочую неделю закончился успехом — продажи выросли на 40%. В России эту идею активно поддерживал Дмитрий Медведев, отметив, что это не должно отразиться на зарплате.

К сожалению, переход на четырехдневную рабочую неделю в ближайшем будущем в России абсолютно нереален. Никаких предпосылок для того, чтобы сделать, например, пятницу всеобщим выходным днем, сейчас нет. Наоборот, нам, как потребителям, нравится, что, в отличие от других европейских стран, магазины в России работают 7 дней в неделю до позднего вечера, а банки и многие госучреждения не закрываются в два часа дня, как в той же Испании. Более реальный и правильный шаг — 35-часовая рабочая неделя, закрепленная законодательно. Люди бы от этого только выиграли.

Второе глобальное изменение — само понятие рабочего места. Оно становится очень сильно эфемерным. Сейчас можно лежать на пляже и работать: в Лондоне, Иваново, в Антарктиде, на любом предприятии, никаких проблем. Миллиард человек работают дистанционно, и для огромного количества специальностей вот это рабочее место за столом уже становится абсолютно ненужным.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

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...



**Зиля Гибадуллина**

# Удалённая работа по новому закону

Еще совсем до недавнего времени удаленная работа воспринималась чем-то экзотическим, а желание соискателя работать вне офиса — верхом наглости. Но с началом пандемии 2020 года удаленная (дистанционная) работа стремительно вошла в нашу жизнь и прочно заняла свои позиции.

Понятие дистанционная работа в Трудовом кодексе РФ законодателем была закреплена еще в 2013 году в главе 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Однако пандемия Covid-19 выявила проблемы российского трудового права, показала, что действующее трудовое законодательство недостаточно гибко и ограничено в возможностях применения информационных технологий в трудовых отношениях.

26 ноября 2020 года Государственная Дума одобрила в третьем чтении законопроект №973264-7, которым планируется внести изменения в главу 49.1 Трудового кодекса РФ. В проекте Федерального закона, указано, что **изменения вступят в силу с 1 января 2021 года.**

## ФАКТИЧЕСКИ ЗАКОНОДАТЕЛЬ ПРИРОВНЯЛ ПОНЯТИЯ «ДИСТАНЦИОННАЯ» И «УДАЛЕННАЯ» РАБОТА

В пояснительной записке к законопроекту сообщается, что целью изменений в Трудовой кодекс РФ является повышение гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для этого, прежде всего, предлагается усовершенствовать нормы по дистанционной работе и урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

В настоящей статье разберем основные изменения, касающиеся дистанционной (удаленной) работы, которые вступят в силу с 01 января 2021 года.

**Во-первых, в законопроекте впервые упоминается про удаленную работу, чего не было указано в Трудовом кодексе РФ.** Четкого разграничения понятий дистанционная и удаленная работа в законопроекте не приводится. Законодатель в законопроекте к статье 312.1 Трудового кодекса РФ указывает — дистанционная (удаленная) работа (далее — дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно). Фактически законодатель приравнил понятия «дистанционная» и «удаленная» работа.

**Во-вторых, с 1 января 2021 года появятся новые виды дистанционной (удаленной) работы.**

Наряду с постоянной дистанционной работой (в течение срока действия трудового договора), которая уже предусмотрена в Трудовом кодексе РФ, планируют закрепить временные, а именно:

- непрерывная удаленная работа на период не более шести месяцев (конкретные сроки должны быть определены в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору);
- комбинированная удалённая работа — сочетание стационарной занятости в офисе и дистанционной работы;
- удаленная работа в исключительных случаях.

Особенности вида удаленной работы в исключительных случаях раскрыем немного позже в статье.

Сведения о трудовой деятельности в трудовую книжку будут вноситься только по желанию дистанционного работника.

**В-третьих, расширяется перечень способов обмена документами между дистанционным работником и работодателем.**

По проекту в ряде случаев работодателю придется использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работнику — аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись. Они необходимы для заключения, изменения или расторжения в электронном виде таких документов:

- трудовой договор;
- дополнительное соглашение к трудовому договору;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

В иных случаях стороны смогут взаимодействовать любым способом, позволяющим зафиксировать факт получения электронного документа. Способ нужно будет закрепить в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в самом трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему

**Сейчас сторонам приходится использовать усиленные квалифицированные электронные подписи при обмене любыми электронными документами.**

Кроме того, законодатель упростил предоставление документов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционного работника. Так для получения обязательного страхового обеспечения дистанционный работник вправе направить как оригиналы документов по почте заказным письмом с уведомлением, так и предоставить только сведения о серии и номере листка нетрудоспособности. Сегодня работник обязан направлять оригиналы документов.

**В-четвертых**, законопроектом предусматривается возможность устанавливать основные условия работы в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичного профсоюза, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

Этими условиями являются:

- режим рабочего времени;
- продолжительность и (или) периодичность выполнения работы (при временной дистанционной работе);
- условия и порядок вызова временного дистанционного работника на стационарное рабочее место;
- порядок предоставления отпуска постоянному дистанционному работнику. При временной дистанционной работе работник будет отдыхать по общим правилам в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

**В-пятых, дистанционный работник наделяется дополнительной гарантией по оплате труда.**

В законопроекте предложено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



## КАК ПОЛУЧИТЬ ОТ ГОСУДАРСТВА КОМПЕНСАЦИЮ ЗА УТЕРЯННОЕ ЖИЛЬЕ

Элина ШАКИРОВА

...С 1 января 2020 года действуют новые правила компенсации добросовестному приобретателю (физическому лицу) за утрату им жилого помещения...

...ГОСУДАРСТВО Взяло на себя финансовые обязательства возместить то, что тот так и не получил по решению суда...

...В ее выплате не могут отказать, если отсутствуют основания для привлечения компетентного государственного органа к ответственности за незаконные действия (бездействие), связанные с государственной регистрацией прав на жилое помещение...

...Если ненадлежащее исполнение органом регистрации прав своих полномочий стало причиной утраты жилого помещения физическим лицом — добросовестным приобретателем, то в выплате компенсации откажут...



**Алла Митрахович**

# Больничные — споры по ним и вокруг них

30 января 2020 года Всемирная организация здравоохранения объявила вспышку инфекции коронавируса SARS-CoV-2 чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение, а 11 марта — пандемией. Указанное обстоятельство повлияло на все возможные сферы жизни людей и целых стран. Безусловно, что на первом месте при данных обстоятельствах стоит вопрос сохранения здоровья, а вместе с ним и оформления больничного, в том числе для получения соответствующего пособия по временной нетрудоспособности.

В обычных условиях для оформления больничного на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н (ред. от 10.06.2019) «Об утверждении Порядка выдачи листов нетрудоспособности», при амбулаторном лечении заболеваний (травм), отравлений и иных состояний, связанных с временной потерей гражданами трудоспособности, необходимо было обязательное освидетельствование медицинским работником — посещение врача на дому или в поликлинике.

Однако в новых условиях Постановлением Правительства РФ от 18.03.2020 N 294 были утверждены «Временные правила оформления листов нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина», по которым получение больничных листов и пособий проходило в иной форме. В частности, временной нетрудоспособностью признавалось и отсутствие признаков заболевания, отравления или травмы. В соответствии с пунктом 2 указанных правил, листки нетрудоспособности выдавались на застрахованных лиц, прибывших в Российскую Федерацию с территории стран, где зарегистрированы случаи заболевания новой коронавирусной инфекцией (2019-нCoV), а также на проживающих совместно с ними застрахованных лиц.

Листок нетрудоспособности гарантирует сохранение за работником его рабочего места и заработной платы, защищает его от дисциплинарного взыскания в виде прогула и иных поводов для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

Однако и по таким, на первый взгляд, очевидным ситуациям возникают споры, а работников в реальности увольняют и в период отпусков, и в периоды временной нетрудоспособности.

В частности, судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации в этом году было рассмотрено два спора, связанных с больничными.

В частности, Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 1 июня 2020 г. N 11-КГ20-3<sup>1</sup> отменены судебные

1 Доступ через систему «Консультант Плюс».

акты первой и апелляционной инстанции, которые признали увольнение в период временной нетрудоспособности законным.

Истец обратилась в суд с иском к бывшему работодателю о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, внесении записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, возложении обязанности про-

## **РАБОТНИКОВ В РЕАЛЬНОСТИ УВОЛЬНЯЮТ И В ПЕРИОД ОТПУСКОВ, И В ПЕРИОДЫ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

известить действия. Из судебных актов следует, что Истец работала в компании на основании заключенного с ней трудового договора. В результате проведения служебного расследования, она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение положений должностной инструкции по занимаемой ею должности инженера 1-ой категории и требований локально-нормативных актов работодателя.

Через месяц работодатель провел дополнительную проверку и снова обнаружил нарушения истцом положений должностной инструкции по занимаемой ею должности инженера 1-ой категории и требований локально-нормативных актов. Комиссией сделан вывод, что указанные нарушения повлекли имущественный ущерб.

Объяснения относительно вменяемых истцу нарушений получены не были ввиду ее отсутствия на рабочем месте. По факту невозможности получения от нее объяснений по причине ее отсутствия на работе сотрудниками работодателя были составлены акты.

На основании распоряжения работодателя истец была уволена с занимаемой должности по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником

без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания.

В период проведения служебных расследований и на момент издания ответчиком распоряжений о привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения она отсутствовала на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности. Листок нетрудоспособности, оформленный истцом, поступил в адрес ответчика после издания работодателем распоряжения о ее увольнении.

**ФАКТ, ЧТО ИСТЕЦ НАХОДИЛАСЬ НА  
БОЛЬНИЧНОМ, СУДАМИ НЕ ИССЛЕДОВАЛСЯ,  
ОСНОВНОЙ ВОПРОС КАСАЛСЯ ИМЕННО  
ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО  
ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

Так, Верховный суд РФ указал, что нижестоящие суды не в полной мере исследовали сложившиеся отношения и не применили соответствующие нормы права к ним. Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если

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

Анастасия Жукова

# Директор на больничном в период проверок. Анализ поведения юрслужб фирм и проверяющих органов

Директор — единоличный исполнительный орган компании, который без доверенности действует от ее имени: представляет интересы, совершает сделки, утверждает штат, издает приказы, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками (п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», п. 2 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»).

Практика показывает, юрслужбы фирм часто ссылаются на отсутствие директора, к примеру, его временную нетрудоспособность, нахождение в отпуске, в обоснование причин несовершения со стороны компании юридически значимых действий. Так, фирмы считают, нахождение директора на больничном — это уважительная причина неявки на допрос в налоговый орган или неучастия в рассмотрении материалов налоговой проверки.

Так ли это на самом деле? Разберемся далее.

## **НАХОЖДЕНИЕ ДИРЕКТОРА НА БОЛЬНИЧНОМ — УВАЖИТЕЛЬНАЯ ПРИЧИНА ОТЛОЖЕНИЯ РАССМОТРЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ НАЛОГОВОЙ ПРОВЕРКИ**

Лицо, в отношении которого проводилась налоговая проверка, вправе участвовать в процессе рассмотрения материалов проверки лично и (или) через своего представителя (п. 2 ст. 101 НК РФ). Согласно пп. 5 п. 3 ст. 101 НК РФ руководитель налогового органа откладывает рассмотрение материалов налоговой проверки в случае неявки лица, участие которого необходимо для их рассмотрения.

Соответственно, отложение рассмотрения материалов налоговой проверки на основании мотивированного ходатайства налогоплательщика является законным и обоснованным. Однако необходимо учитывать, такое ходатайство компания должна подтвердить документами. Так, больничные листы, выписки из истории болезни, договоры об оказании медицинских услуг докажут, что руководитель организации был на больничном и не мог участвовать в рассмотрении материалов проверки.

Практика показывает, суды и налоговые органы по-разному реагируют на ходатайство компании об отложении рассмотрения материалов контрольных мероприятий по причине болезни директора.

Если в процессе рассмотрения заявления компании о признании недействительным решения налогового органа о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения суды устанавливают, что при принятии оспариваемого решения контролеры допустили процедурные нарушения, они удовлетворяют требования налогоплательщиков.

Так, в одном из дел ФАС Московского округа поддержал компанию в споре с налоговым органом. Арбитры указали, процедура принятия решения по итогам налоговой проверки не соответствует требованиям законодательства, если рассмотрение материалов дополнительных мероприятий налогового контроля прошло без надлежащего обеспечения возможности участия уполномоченного представителя компании. Не обеспечение лицу, в отношении которого проводится налоговая проверка, возможности участвовать в процессе рассмотрения материалов, в том числе по резуль-

**ХОДАТАЙСТВО НЕ ПОДЛЕЖИТ  
УДОВЛЕТВОРЕНИЮ, ЕСЛИ ИЗ ЛИСТОВ  
НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ СЛЕДУЕТ, ЧТО  
РУКОВОДИТЕЛЬ ОТКРЫЛ БОЛЬНИЧНЫЙ ЗА  
НЕСКОЛЬКО ДНЕЙ ДО ДАТЫ РАССМОТРЕНИЯ  
МАТЕРИАЛОВ НАЛОГОВОЙ ПРОВЕРКИ**

татам дополнительных мероприятий налогового контроля, лично и (или) через своего представителя, является самостоятельным основанием для признания решения налоговой инспекции незаконным. Факт нахождения руководителя организации на лечении подтверждают копии справки, больничного листа, выписки из истории болезни (постановление от 07.06.2012 № А41-5559/11).

Такие действия инспекторов скорее являются исключением из общего правила. Обычно контролеры откладывают рассмотрение материалов проверки, если директор представляет в налоговый орган лист нетрудоспособности. При этом повторное ходатайство об отложении рассмотрения материалов проверки инспекция не принимает, если к нему не приложены доказательства того, что руководитель продолжает находиться на больничном. Суды подтверждают, при таких обстоятельствах инспекция предприняла исчерпывающие меры для извещения компании о време-

ни и месте рассмотрения материалов проверки, а именно, дважды извещала заявителя о времени и месте рассмотрения материалов проверки, обеспечила компании возможность участвовать в процессе рассмотрения материалов контрольных мероприятий (постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 28.11.2018 № А72-19209/2017).

В другом деле налогоплательщик также просил инспекторов дважды отложить рассмотрение материалов налоговой проверки. Оба ходатайства он подтвердил листом нетрудоспособности. Контролеры удовлетворили ходатайства компании, дважды отложили рассмотрение материалов про-

**ДОКАЗАТЕЛЬСТВА МОЖНО ПРЕДСТАВИТЬ  
НЕ ТОЛЬКО В СУД ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ,  
НО И В ВЫШЕСТОЯЩУЮ ИНСТАНЦИЮ**

верки. Арбитры с ними согласились (постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 13.08.2019 № А33-1706/2019, оставлено в силе постановлением Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 19.11.2019 № Ф02-6286/2019). Аналогичный вывод сделал ФАС Уральского округа в постановлении от 16.03.2012 № Ф09-9821/11. Судьи подтвердили правомерность действий налогового органа, который отложил рассмотрение материалов налоговой проверки ввиду временной нетрудоспособности генерального директора.

Рассмотрение материалов налоговой проверки в отсутствие самого налогоплательщика, заявившего ходатайство об отложении, не нарушает права компании на участие в ходе налоговой проверки и на дачу поясне-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2021

## КАК ОБЕЗОПАСИТЬ СДЕЛКИ С ЖИЛЬЕМ?

Наталия Пластинина

...СЛОЖНО И ДОЛГО ПРИХОДИТСЯ ДОКАЗЫВАТЬ УМЫСЕЛ НЕДОБРОСОВЕСТНОСТИ ИЛИ МОШЕННИЧЕСТВА. ПОЭТОМУ ЧАСТО УСТАНОВИТЬ ВИНОВНЫХ И ПРИВЛЕЧЬ ИХ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕ УДАЕТСЯ...

...НИКТО ИЗ НИХ «КОПАТЬ» ИСТОРИЮ ПРОДАВАЕМОЙ КВАРТИРЫ НЕ СТАНЕТ В 100% СЛУЧАЕВ ИЗ 100...

...МОЖЕТ ОКАЗАТЬСЯ ОСПОРЕННОЙ НЕ ПОСЛЕДНЯЯ СДЕЛКА, ПРОВЕДЕННАЯ ЧЕРЕЗ НОТАРИУСА, А РАНЕЕ ЗАКЛЮЧЕННЫЕ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ НА ОБЪЕКТ НЕДВИЖИМОСТИ...

...ЧЕМ ТЩАТЕЛЬНЕЕ КЛИЕНТ ЗАПРОСИТ ПРОВЕРКУ, ТЕМ ДОРОЖЕ ОКАЖУТСЯ УСЛУГИ...

...НА МОМЕНТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СДЕЛКИ И ДОВЕРЕННОСТЬ МОЖЕТ БЫТЬ ОТОЗВАНА УЖЕ, ДА И ДОВЕРИТЕЛЬ МОЖЕТ УЖЕ БЫТЬ НЕ СОВСЕМ ЖИВ...