



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за сентябрь 2022 года

Анна Илющенко

Дисциплина труда. Сложные вопросы правоприменительной практики

Елена Клюева

Споры с программистами по качеству, приему работ

Владимир Алистархов, Виктория Соколова

Остановка деятельности компании: а как же кадры?

Павел Хлебников

Работники против «ТИНЬКОФФ»

Татьяна Бойкова

Неоформленные сотрудники организаций сами смогут легализовать трудовой договор через Госуслуги

Максим Шадрин

Уволили за прогул. «Магнит» выплатил компенсацию раненому участнику спецоперации на Украине

Увольнение остаётся и останется самым спорным и сложным актом в трудовых отношениях. В номере ряд материалов о нём.

В следующий выпуск планируем статьи об отраслевых особенностях ряда профессий – учителя, спортсмены и др.

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.

Новации Трудового Права



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за сентябрь 2022 года5

IT



Елена Ключева

Споры с программистами по качеству, приему работ15

Дисциплина



Анна Илющенко

Дисциплина труда. Сложные вопросы правоприменительной практики25

Ущерб здоровью



Элина Шакирова

Споры с работниками вредных производств по ущербу здоровью (анализ споров)35

Увольнение



Владимир Алистархов, Виктория Соколова

Остановка деятельности компании: а как же кадры?43

Дистанционный формат работы



Павел Хлебников

Работники против «ТИНЬКОФФ»57

Дискуссия

Татьяна Бойкова

Неоформленные сотрудники организаций сами смогут легализовать трудовой договор через Госуслуги57

Комментарии экспертов

Ольга Дученко, Наталья Кашина, Татьяна Хлебникова

Неоформленные сотрудники организаций сами смогут легализовать трудовой договор через Госуслуги69

Максим Шадрин

Уволили за прогул. «Магнит» выплатил компенсацию раненому участнику спецоперации на Украине79

Светлана Краснянская

Как курьеры «Тинькофф» поссорились с банком из-за выплат83

Елена Кожемякина

Министерство образования и науки России хочет обязать вузы заключать договоры с преподавателями минимум на три года87

Михаил Хохолков

Данные более 100 тыс. заказов клиентов СДЭК попали в Интернет91

Василий Орленко

БСМП из Дзержинска выплатит пациенту пять тысяч рублей за разглашение его болезни95

Юлия Баранова, Лилия Аносова,
Анастасия Смирнова, Степан Углов

«Пятерочка» привлекает самозанятых99

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

Н. Пронина, М. Кузина, Т. Кочанова, А. Устюшенко,

А. Алексеевская

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

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: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

Подписка: А. Чепайкин (5421613@mail.ru)

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

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», 2022.

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: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.09.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

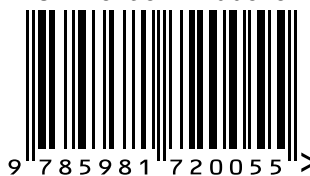
Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-09.

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за сентябрь 2022 года

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА СЕНТЯБРЬ 2022 ГОДА

Изменения в правилах по работе с персональными данными

С 1 сентября изменились правила работы с персональными данными (Федеральный закон от 14.07.2022 № 266-ФЗ). Компании и ИП, которые планируют обрабатывать персональные данные своих сотрудников, обязаны уведомить об этом Роскомнадзор. Сделать это можно такими способами: в бумажном виде — на сайте Роскомнадзора заполнить форму, а затем распечатать и предоставить ее в бумажном варианте в территориальное управление ведомства по месту регистрации; в электронном виде: на сайте Роскомнадзора.

Раньше большинство ИП могли осуществлять обработку личной информации сотрудников и при этом не уведомлять об этом Роскомнадзор. Например, при обработке персональных данных, которые состоят только из фамилии, имени и отчества или обработке личных данных по трудовому законодательству. С 1 сентября такие исключения, указанные в пункте 2 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ, утратили силу. Однако остались исключения, при которых оператор по обработке персональных данных не уведомляет Роскомнадзор. Это обработка информации: исключительно для личных и семейных нужд; составляющей государственную тайну и для ведения, учета и хранения Архивного фонда; если оператор обрабатывает персональные данные исключительно без использования средств автоматизации.

Появились новые требования к документам по персональным данным. Согласие на обработку персональных данных теперь должно быть не только сознательным и информированным, но и конкретизированным и однозначным. В документе теперь нужно указывать: перечень данных, которые компания будет обрабатывать; конкретную цель по обработке этих данных; субъект, чьи персональные данные обрабатывают; кто является оператором по обработке персональ-

ных данных. В политике по персональным данным нужно указать: категории и перечень обрабатываемых персональных данных; категории субъектов, данные которых обрабатывают; способы, сроки их обработки и хранения; правила и порядок уничтожения персональных данных.

Организации и ИП в связи с усилением защиты персональных данных обязаны обеспечить взаимодействие с государственной системой обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак: зарегистрироваться оператором по обработке персональных данных; направлять уведомления об инцидентах, при которых произошла утечка персональных данных.

Новые правила обучения охране труда

Правила обучения охране труда изменились (постановление Правительства от 24.12.2021 № 2464). Главное новшество — работодатели теперь могут самостоятельно проводить обучающие мероприятия, даже если они не являются образовательными учреждениями. Но чтобы самостоятельно проводить обучение по охране труда, компании нужно пройти регистрацию в реестре Минтруда. Для регистрации, кроме информации о юрилице, необходимо подать сведения и о наличии мест обучения по охране труда, которые оснащены учебными материалами для изучения, материалами для проверки знаний и тренажерами для проведения практики. Полный перечень необходимых данных для регистрации в реестре указан в разделе 11 постановления № 2464. Большая часть изменений по охране труда начала действовать с сентября 2022 года, а некоторые положения технического характера — с марта 2023 года. Срок действия новых правил — до 2026 года. По новым правилам можно не переобучать сотрудника в случаях, когда у него поменялось структурное подразделение, наименование рабочего места или должность, но требования к безопасности труда, риски и трудовые функции не меняются.

Отдельно описали нюансы по обучению охране труда на микропредприятиях.

Правила выполнения квоты по трудоустройству инвалидов

С 1 сентября 2022 года по август 2028 года действуют новые правила выполнения квоты по трудоустройству инвалидов (постановление Правительства от 14.03.2022 № 366).

По новым правилам выполнить квоту по трудоустройству инвалидов можно новым способом — заключить соглашение со сторонней организацией о приеме на работу инвалида. Например, заключить соглашение с ИП или с общественными объединениями инвалидов, а также компаниями, которые они образовали. В этом случае трудовой договор с инвалидом заключает сторонняя компания, а отчитываться о выполнении квоты будет тот, кто заключил соглашение.

Утверждена «методичка» по применению особенностей регулирования трудовых отношений в организациях ОПК

Приказ Минпромторга России и Минтруда России от 02.09.2022 N 3750/508

Постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 N 1365 были утверждены особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса и на производственных объектах, участвующих в госконтрактах по гособоронзаказу (далее — Особенности). Перечень конкретных предприятий должен утвердить Минпромторг по согласованию с Минобороны, Росатомом и Роскосмосом.

В соответствии с Особенности разрешается привлекать работников без их согласия к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни. Для некоторых категорий работников установлены исключения: это работники, которые в соответствии с ТК РФ могут привлекаться к сверхурочной работе и работе в выходные, нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА СЕНТЯБРЬ 2022 ГОДА

Решения о размере выходного пособия может принять только сам руководитель

Должностное лицо организации, замещающее директора на время его служебной командировки, не имеет права самостоятельно принимать решение об увольнении нескольких сотрудников и выплате им компенсаций при увольнении, в несколько раз превышающих их ежемесячную заработную плату. Такие действия являются злоупотреблением правом, поэтому виновное лицо должно возместить причиненные убытки. Так решил Верховный суд РФ.

**ЛИЦО, ЗАМЕЩАЮЩЕЕ ДИРЕКТОРА,
НЕ ИМЕЕТ ПРАВА САМОСТОЯТЕЛЬНО
ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ
НЕСКОЛЬКИХ СОТРУДНИКОВ И ВЫПЛАТЕ ИМ
КОМПЕНСАЦИЙ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ**

Суть спора: Генеральному директору организации стало известно, что некоторые сотрудники организации (заместитель генерального директора по продажам, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер 2-й категории и переводчик) больше на работу не выйдут и дела передавать не будут. В результате анализа выписки по расчетному счету организации было установлено, что данным работникам были перечислены денежные средства на общую сумму 9,6 млн рублей. О существовании таких соглашений, предстоящем увольнении работников и необходимости произвести какие-либо выплаты директору ранее известно не было. Эти действия были произ-

ведены лицом, временно исполнявшим обязанности генерального директора, на время нахождения последнего в командировке. Ссылаясь на причинение организации исполняющим обязанности генерального директора убытков, а также на ненадлежащее исполнение своих обязанностей руководителя и направленностью действий на причинение ущерба организации, действующий генеральный директор обратился в арбитражный суд от имени организации с иском о взыскании причиненных действиями должностного лица убытков.

Решение суда: Решением суда первой инстанции исковые требования были удовлетворены в полном объеме. Постановлением арбитражного апелляционного суда, оставленным без изменения постановлением кассационного суда, решение суда первой инстанции было изменено, из резолютивной части решения был исключен абзац о взыскании с ответчика процентов за пользование чужими денежными средствами на всю взысканную сумму с момента вступления судебного акта в законную силу.

Верховный суд РФ с такими судебными актами согласился и оставил их в силе. Они обосновано пришли к выводу о недобросовестности действий лица, временно исполняющего обязанности генерального директора, и злоупотреблении им правом, выразившихся в подписании соглашений о расторжении трудовых договоров, в которых установлены существенные, в несколько раз превышающие ежемесячную заработную плату работников, суммы компенсаций при увольнении.

Участники организации имеют право уволить руководителя без объяснения причин

Наемный руководитель организации, который не входит в состав учредителей, может быть уволен по решению собственников без объяснения причин. Такое право учредителей предусмотрено нормами Трудового кодекса РФ. Главное, чтобы при увольнении бывшему директору были выплачены все положенные по закону компенсации.

Суть спора: Директор был уволен с занимаемой должности на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ, без указания причин. На требование предоставить такое мотивированное мнение работодатель ответил работнику отказом. Тем самым, по мнению бывшего директора, собственники организации нарушили нормы, определенные Конституционным Судом РФ. Работник считает, что работодатель не мог применить в приказе об увольнении формулировку о досрочном расторжении трудового договора, так как трудо-

**НАЕМНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ,
КОТОРЫЙ НЕ ВХОДИТ В СОСТАВ
УЧРЕДИТЕЛЕЙ, МОЖЕТ БЫТЬ УВОЛЕН ПО
РЕШЕНИЮ СОБСТВЕННИКОВ
БЕЗ ОБЪЯСНЕНИЯ ПРИЧИН**

вой договор был заключен на неопределенный срок. Он обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решение суда: Суд первой инстанции признал незаконным увольнение и взыскал компенсации. Однако апелляционная инстанция отменила решение суда первой инстанции.

В соответствии с разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ, данными в постановлении от 19 декабря 2003 года N 23 «О судеб-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Елена Ключева

Споры с программистами по качеству, приему работ

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

В современном мире уже сложно представить что-то без участия IT-сотрудников, реализация удобных задумок требует привлечения разного рода IT-специалистов и программ. К сожалению, программисты тоже люди и могут совершить ошибки, порой достаточно серьезные, например, утечка данных или некачественное программное обеспечение. Крайне важно составлять техническое задание, а главное — составлять его корректно, чтобы в случае ошибок можно было решить возникшие проблемы.

СДЕЛАЛИ НЕ ТО, НЕ ТАК И НЕ ТАМ

Программисты, как и в принципе все айтишники, — технари. У них есть свой взгляд на программирование, на работу программ и на задачи в целом. Эти ребята разбираются исключительно только в своей работе и ни за что не хотят лезть в чужую. Крайне важно для работы программистов и других айтишников использовать техническое задание (далее — ТЗ), в котором должно быть прописано абсолютно все на все случаи хода работы. В составлении ТЗ поможет совместное планирование, где менеджер проекта объясняет, чем занимается вся команда. У любой задачи есть причина — например, аналитики посчитали, что нужно передвинуть кнопку в интерфейсе, потому что так в два раза повысится конверсия. Так бывает — написано одно, а сделано другое. Результат вас не устраивает, а программисты не признают, что это всё-таки баг, а не фича. Такое бывает, если техническое задание почему-то оказалось не очень — в нём отсутствуют требования, описание результата или заказчик вообще сам не понимает, чего хочет. Не стоит воспринимать программиста как человека, который никогда не ошибается. И тем более не стоит воспринимать программиста как человека, который не имеет права на ошибку. Программист — это не кардиохирург, проводящий операцию на открытом сердце, где дрожь в руках может стоить человеку жизни. Программист — это не сапёр, прово-

дящий разминирование, где стоимость ошибки — оторванные конечности. На самом деле, вся суть работы программиста состоит в том, чтобы на машинном языке сказать вычислительному механизму, что он должен исполнить. То есть описать программу действий исполнительного устройства. Отсюда и название профессии — программист.

**КРАЙНЕ ВАЖНО ДЛЯ РАБОТЫ
ПРОГРАММИСТОВ И ДРУГИХ АЙТИШНИКОВ
ИСПОЛЬЗОВАТЬ ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ
(ДАЛЕЕ — ТЗ), В КОТОРОМ ДОЛЖНО БЫТЬ
ПРОПИСАНО АБСОЛЮТНО ВСЕ НА ВСЕ
СЛУЧАИ ХОДА РАБОТЫ**

ТЗ должно содержать не только описание нужной работы, но и начальный и конечный срок работы. Конечно, по необходимости сроки можно согласовывать и сдвигать. Программисты должны сдавать свою работу вовремя, но также и своевременно к ней приступать.

РИСКИ РАЗРАБОТЧИКОВ

В настоящее время российскими компаниями накоплен огромный опыт по управлению проектами в области разработки ПО, но несмотря на это процесс управления рисками даже в самых развитых компаниях в этой области организовано недостаточно. Даже информацию о рисках, возникающих в процессе разработки ПО, их появление, описание и классификацию достаточно сложно найти в научной литературе.

Риски плохого взаимодействия между заказчиком и исполнителем — это риски, связанные с отсутствием коммуникации между исполнителем

и заказчиком или их представителями. Недостаточное обсуждение задач или архитектуры может негативно сказаться на разрабатываемом ПО.

Риски управления проектом — это риски, связанные с отсутствием навыков проектного менеджмента у менеджера проекта, а также с отсутствием интереса или мотивации у него. Сама по себе уже хорошо отлаженная система управления рисками может являться эффективным средством для того, чтобы определить такого рода риски, так как позволяет идентифицировать проблему и выработать решение.

Риски, связанные с недостаточной осведомлённостью управляющего проектом о точном состоянии проекта, — это вид рисков, связанных с отсутствием обратной связи. Он возникает, когда проектный менеджер не выстроил рабочий процесс таким образом, чтобы контролировать ход выполнения проекта на всех его этапах.

Риски планирования — это риски, которые могут быть связаны с отсутствием навыков планирования по проекту как менеджером, так и исполнителями, если они готовят информацию о сроках выполнения работ.

Риски отсутствия системы контроля обусловлены большим количеством аспектов в области проектного менеджмента при разработке ПО, когда сложно учесть все возможные ситуации.

Риск появления новых требований возникает в процессе разработки ПО, когда появляются всё новые и новые требования, которые отодвигают сроки и оценку конкретных задач.

Риск противоречивости в требованиях (декомпозиция спецификации) — это риски связанные с выявлением противоречивости в требованиях заказчика на этапе программирования или интеграции проекта.

Риски неправильно определённых системных требований — это риски, когда в самом начале проекта были некорректно сформулированы характеристики целевой системы, для которой разрабатывается программное обеспечение: программное окружение (операционная система, установленные компоненты, сервисы и т. п.) или требования к аппаратной части (частота процессора, объём жёсткого диска, объём оперативной памяти и т. п.).

Риски использования нестабильных технологий — это риски, связанные с использованием новых технологий, которые ещё не прошли апробацию в производстве или других проектах.

Риски, связанные с неспособностью справиться со сложностью проекта, — иногда проект может быть настолько сложным, что команда попросту может с ним не справиться.

Риск низкой продуктивности обусловлен длительностью реализации проекта. Это в самом начале проекта создаёт большую потерю времени, которую сложно будет наверстать. При этом приходится либо переносить сроки, либо работать в более динамичном режиме на более поздних этапах проекта.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ДАЖЕ В САМЫХ РАЗВИТЫХ КОМПАНИЯХ В ЭТОЙ ОБЛАСТИ ОРГАНИЗОВАНО НЕДОСТАТОЧНО

Риск смены сотрудников, когда проект покидают ключевые сотрудники, которые максимально владеют информацией.

Риски хищения исходного кода возникают, когда разработчики, уходя из компании, забирают с собой разрабатываемый ими проект и, немного модифицировав исходный код, могут продать его или использовать в других проектах, например, у конкурентов.

Риски нарушение закона об авторском праве могут возникнуть при использовании разработчиками без ведома проектного менеджера чужого исходного кода, алгоритма или библиотеки, которые защищены законом об авторском праве, но не приобретены или их использование не согласовано с автором.

Рассмотрим спекулятивные риски, присущие разработке ПО. Эти риски можно структурировать на риски финансовых ограничений, риски изменения конъюнктуры, риски изменения курсов валют.

Риски финансовых ограничений могут возникнуть как по вине менеджера, который планировал бюджет проекта, так и по иным причинам.

Риски изменения конъюнктуры рынка обусловлены изменением экономической ситуации, которая складывалась на рынке при планировании. При этом могли закладываться факторы актуальные на момент планирования, а их изменение не было учтено.

Валютные риски — это риски, связанные с возможным возникновением убытков или дополнительных доходов вследствие неблагоприятного или благоприятного изменения курсов иностранных валют.

В настоящее время управление рисками — это одна из самых динамично развивающихся видов деятельности, и большинство крупных компаний имеют в штате специалистов по управлению ими. Существует развитый инструментарий для минимизации потерь от воздействия неблагоприятных факторов как внутренней, так и внешней среды.

Полученные в работе результаты по выявлению, описанию и классификации рисков разработки ПО являются начальным этапом управления этими рисками. В дальнейшем необходимо оценить риски выбранными измерителями и выбрать управляющие стратегии, после чего оценить их воздействие.

ПОЧЕМУ ОШИБАЮТСЯ ПРОГРАММИСТЫ

Обычно «ошибкой» называют нечто сделанное неправильно и повлёкшее за собой негативные последствия. Если сделано неправильно, но последствия позитивные, то это не «ошибка», это «находка». Когда мы сделали всё правильно, но последствия всё равно негативные, то это уже «риски».

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО ОКТЯБРЬ 2022

УВОЛЬНЕНИЕ НЕДОБРОСОВЕСТНОГО РАБОТНИКА

Алла Митрахович

**...РАБОТОДАТЕЛИ БОРЮТСЯ С НЕДОБРОСОВЕСТНОСТЬЮ, НЕ
ЯВЛЯЮЩЕЙСЯ ПРОСТУПКОМ, ПОСРЕДСТВОМ РУБЛЯ...**

**...ЗАКОНОДАТЕЛЬ НЕ ЗАСТАВЛЯЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ ДОКАЗЫВАТЬ
НЕДОБРОСОВЕСТНОСТЬ РАБОТНИКА ПРИ ЛИШЕНИИ ЕГО
ПРЕМИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ...**

**...ПРИМЕНЕНИЕ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ХАРАКТЕРА ПОТРЕБУЕТ
ДОКАЗЫВАТЬ ТЯЖЕСТЬ СОВЕРШЕННОГО ПРОСТУПКА И
ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ЕГО СОВЕРШЕНИЯ...**

**...В ТАКИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ РАСПИСКА РАБОТНИКА О ТОМ, ЧТО
ОН ПРИНИМАЕТ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВОЗМЕСТИТЬ УЩЕРБ ТАКЖЕ
НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ВЗЫСКАНИЯ С НЕГО ПОЛНОГО
РАЗМЕРА ПРИЧИНЕННОГО ВРЕДА...**



Анна Илющенко

Дисциплина труда. Сложные вопросы правоприменительной практики

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Что такое хорошо и что такое плохо применительно к качеству работы? Руководитель считает, что работник работает из рук вон плохо и некачественно исполняет свои обязанности, а работник возмущен тем, что работодатель требует выполнения каких-то нереальных показателей или вообще заставляет выполнять поручения, не предусмотренные должностной инструкцией. Кто прав? Конечно, каждый спор индивидуален, но в данной статье мы попробуем обобщить основные тенденции судебной практики по вопросу надлежащего/ненадлежащего исполнения работником его обязанностей.

А ЧТО ОТНОСИТСЯ К ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ПРОСТУПКАМ? «МОДНЫЕ» ТЕНДЕНЦИИ НА РАБОТЕ

Прежде всего, дисциплинарным проступком признаются только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые связаны с неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

А если действия работника не связаны с его трудовыми обязанностями, то они не могут служить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности (определения Московского горсуда от 04.12.2013 N 11-39146/13, Санкт-Петербургского горсуда от 27.11.2013 N 33-17990/2013).

Например, пришла девушка-администратор на работу с розовыми волосами или в платье с большим вырезом. Можно ли квалифицировать это как ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей? Если ни в коллективном договоре, ни в локальных нормативных актах, ни в трудовом договоре работника про внешний вид ничего не написано, то розовые волосы и декольте не имеют отношения к трудовым обязанностям.

Или другой пример: произошёл конфликт между двумя работниками — бурное выяснение отношений на рабочем месте. Это было неприятно, некрасиво, громко, но... не связано с их обязанностями (определение Верховного Суда Республики Татарстан от 30.06.2014 N 33-8841/2014, решение Ишимского горсуда Тюменской области от 19.06.2012 N 2-418/2012).

**ЕСЛИ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА НЕ СВЯЗАНЫ
С ЕГО ТРУДОВЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, ТО
ОНИ НЕ МОГУТ СЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ
ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Однако есть существенный момент: если работодатель в своих локальных нормативных актах предусмотрит соответствующие требования к поведению на работе, то их нарушение можно будет рассматривать в качестве дисциплинарного проступка. Так, в Письме Минтруда России от 16.09.2016 N 14-2/В-888 указано, что, если в правилах внутреннего трудового распорядка, ином локальном нормативном акте или в трудовом договоре есть положения, предусматривающие недопустимость грубых, резких выражений при общении с коллегами или клиентами, то к работнику, нарушающему данные положения, работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия.

Аналогично и по вопросу внешнего вида работников. Суды не раз признавали правомерным привлечение работника к дисциплинарной ответ-

ственности за несоблюдение требований к стилю одежды, если требования четко прописаны в том или ином документе (определения Седьмого КСОЮ от 11.02.2021 N 8Г-20478/2020, Московского горсуда от 04.03.2019 N 33-9770/2019, Верховного Суда Республики Коми от 11.04.2016 N 33-2246/2016).

НО ДОЛЖЕН ЛИ РАБОТНИК МЫТЬ ПОСУДУ И КОЛОТЬ ДРОВА, ЕСЛИ В ЕГО ОБЯЗАННОСТИ ЭТО НЕ ВХОДИТ?

ЭТО НЕ ВХОДИТ В МОИ ОБЯЗАННОСТИ!

Перемой-ка всю посуду

И натри полы повсюду,

Дров на месяц накопи,

На год кофе намели... —

и всё это нужно сделать до конца рабочего дня, а иначе получишь дисциплинарное взыскание!

Иногда работник чувствует себя той самой Золушкой, отрывок из сказки про которую размещен выше. Но должен ли работник мыть посуду и колоть дрова, если в его обязанности это не входит?

Достаточно часто в трудовые договоры, должностные инструкции, иные локальные нормативные акты включается общая фраза о необходимости для работника выполнять устные и (или) письменные распоряжения, поручения и указания вышестоящего руководителя.

Но судебная практика здесь обычно на стороне работника: законодательство не предусматривает обязанности работника подчиняться любым исходящим от руководства приказам производственного (тем более личного или общественно полезного) характера без учета конкретного содержания трудовой функции (определения Третьего КСОЮ от 19.01.2022 N 8Г-19307/2021, Архангельского областного суда от 18.12.2019 N 33-8035/2019, Приморского краевого суда от 10.06.2014 N 33-5024).

Я В ПРОБКЕ. БУДУ ЧЕРЕЗ ПЯТЬ МИНУТ

На сколько можно опоздать на работу? Вроде бы странный вопрос. Ни на сколько. Есть правила внутреннего распорядка, есть трудовой договор. Опоздал — можешь получить взыскание. Но здесь тоже есть нюансы в правоприменительной практике.

Трудовой кодекс РФ дает определение только понятию «прогул», а любое другое отсутствие на рабочем месте в течение рабочего дня «градации» не имеет. Соответственно, опоздание одного работника на 2 минуты и отсутствие другого работника 3 часа 59 минут с точки зрения законодательства могут повлечь одинаковое взыскание.

Однако работодателю необходимо учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Например, Верховный Суд РФ в определении от 17.01.2014 N 46-АПГ13-16 пришел к выводу о несоответствии выбранного работодателем вида дисциплинарного взыскания (увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей) тяжести совершенного проступка в ситуации, когда работник ушел с работы за 20 минут до окончания смены, завершив порученную ему работу.

Кроме того, если работник не смог вовремя прийти на работу или покинул рабочее место ранее окончания рабочего дня по уважительным причинам, взыскание к нему не может быть применено. Например, суд может признать уважительной причиной отсутствия на работе обращение работника за экстренной помощью в связи с плохим самочувствием (определения Верховного Суда Республики Бурятия от 01.03.2021 N 33-514/2021, Брянского областного суда от 04.06.2013 N 33-1762/2013).

ОПОЗДАЛ — МОЖЕШЬ ПОЛУЧИТЬ ВЗЫСКАНИЕ. НО ЗДЕСЬ ТОЖЕ ЕСТЬ НЮАНСЫ

Однако плановое посещение врача в рабочее время возможно только по согласованию с работодателем (определения Восьмого КСОЮ от 30.06.2020 N 8Г-10465/2020[88-10751/2020], Московского городского суда от 04.06.2014 N 33-17922/14).

Относительно пробок на дороге тоже есть нюансы. Суды не рассматривают в качестве уважительной причины опозданий работников автомобильные заторы, если такая ситуация могла быть спрогнозирована (определения Волгоградского областного суда от 17.10.2018 N 33-15114/2018, Московского городского суда от 04.12.2013 N 11-37991/13).

То есть если работник «неожиданно» в час пик попал в пробку на МКАД, то вряд ли работодатель посчитает причину его опоздания уважительной.

Однако если затруднение дорожного движения было вызвано обстоятельствами, о которых работнику заранее не могло быть известно, то вина работника в опоздании на работу по такой причине отсутствует (определение Самарского областного суда от 20.09.2010 N 33-9532).

ДЕПРЕМИРОВАНИЕ — ЗАКОННО ЛИ ЭТО?

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с ч. 4 ст. 192 Трудового кодекса РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Однако премия как стимулирующая выплата в силу ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ является составной частью заработной платы. Коллективный договор, локальные нормативные акты, устанавливающие систему премирования, в качестве одного из критериев начисления премии могут предусматривать отсутствие у работника дисциплинарных взысканий. И это не является нарушением прав работника (определение Верховного Суда РФ от 07.04.2005 N КАС05-126).

Основанием для невыплаты премии может являться не только наличие у работника дисциплинарного взыскания, но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования. Например, работник несвоевременно сдал отчет, нарушение оформлено актом, отражено в информационной системе, дисциплинарное взыскание

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Элина Шакирова

юрист

Споры с работниками вредных производств по ущербу здоровью (анализ споров)

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является приоритетным при осуществлении государственной политики в области охраны труда и обеспечивается реализацией предусмотренных трудовым законодательством мер, направленных на охрану здоровья работников.

Принцип недопустимости причинения вреда здоровью работника требует, чтобы работодатель создавал безопасные условия труда, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов было исключено либо уровни их воздействия не превышали установленных нормативов.

Судебная практика знает много случаев, когда работники выигрывали судебные споры о возмещении морального вреда, причиненного бездействием работодателей, не исключившим действие неблагоприятных, вредных производственных факторов, и возникшего в результате ухудшения здоровья (см. Определения Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 20.10.2021 по делу N 88-22347/2021; от 19.04.2022 N 88-6919/2022 по делу N 2-995/2021; от 28.04.2022 N 88-9140/2022).

Так, с работодателя взыскали утраченный заработок и компенсацию морального вреда в связи с тем, что он несвоевременно выявил патологические заболевания и допустил работника к работе с вредными условиями, что впоследствии привело к прогрессированию имеющегося у истца заболевания, утрате им трудоспособности, установлению ему инвалидности и увольнению с работы (см. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.11.2020 N 49-КГПР20-19-К6).

Разрешая спор судебная коллегия кассационной инстанции очень точно определила ключевые моменты при определении размера компенса-

ции морального вреда, мотивируя положениями гражданского законодательства, регулирующего вопросы компенсации морального вреда и определения размера такой компенсации, разъяснениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, правовой позицией Европейского Суда по правам человека (см. Определения Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.08.2021 N 88-14857/2021; от 18.01.2022 по делу N 88-551/2022, 2-385/2021).

**С РАБОТОДАТЕЛЯ ВЗЫСКАЛИ УТРАЧЕННЫЙ
ЗАРАБОТОК И КОМПЕНСАЦИЮ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В СВЯЗИ С ТЕМ,
ЧТО ОН НЕСВОЕВРЕМЕННО ВЫЯВИЛ
ПАТОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ
И ДОПУСТИЛ РАБОТНИКА К РАБОТЕ
С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ**

Согласно разъяснению, содержащемуся в п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии со ст. 237 названного Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Аналогичные критерии определения размера компенсации морального вреда содержатся и в п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

В Постановлении Европейского Суда по правам человека от 18 марта 2010 г. по делу «М. (Maksimov) против России» указано, что задача расчета размера компенсации является сложной. Она особенно трудна в деле, предметом которого является личное страдание, физическое или нравственное. Не существует стандарта, позволяющего измерить в денежных средствах боль, физическое неудобство, нравственное страдание и тоску. Национальные суды всегда должны в своих решениях приводить достаточные мотивы, оправдывающие ту или иную сумму компенсации морального вреда, присуждаемую заявителю. В противном случае отсутствие мотивов, например несопоставимо малой суммы компенсации, присужденной заявителю, будет свидетельствовать о том, что суды не рассмотрели надлежащим образом требования заявителя и не смогли действовать в соответствии с принципом адекватного и эффективного устранения нарушения.

Очень важную роль играет доказательственная база, подтверждающая характер работы в особых вредных условиях. К примеру, чтобы предоставить сотруднику, который работает по должности из перечня профессий с вредными условиями труда, досрочную пенсию и иные компенсации за вредность, нужно, чтобы условия его труда были признаны вредными или опасными по результатам специальной оценки (см. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.02.2021 N 16-КГ20-31-К4).

Напомним, что трудовым кодексом РФ для лиц, осуществляющих трудовую деятельность во вредных условиях, полагается повышенная оплата труда, сокращение продолжительности рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, лечебно-профилактическое питание, спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты (см. Обзоры судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2018), утв.

Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2018, в редакции от 01.06.2022; N 1, 2020, утв. Президиумом ВС РФ 10.06.2020).

О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях предоставления работникам в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию в возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору, говорится в Постановлении Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2.

**ОЧЕНЬ ВАЖНУЮ РОЛЬ ИГРАЕТ
ДОКАЗАТЕЛЬСТВЕННАЯ БАЗА,
ПОДТВЕРЖДАЮЩАЯ ХАРАКТЕР РАБОТЫ
В ОСОБЫХ ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ**

Следует отметить, что в вопросах возмещения вреда здоровью, который выразился в возникновении хронического профессионального заболевания (далее также — профзаболевание), имеют место существенные правовые проблемы в части определения причинителя вреда. Данные проблемы актуальны применительно к случаям, когда потерпевший сотрудник трудился у нескольких работодателей, каждый из которых потенциально мог быть причинителем соответствующего вреда.

Таким образом, пострадавший в результате контакта с негативным про-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Владимир Алистархов



Виктория Соколова

Остановка деятельности компании: а как же кадры?

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Все течет, все меняется, в том числе это касается повседневной жизни каждого из нас, также и бизнеса.

Бизнес — всегда коммерческий риск и бывает так, что руководство компании может принять решение об остановке или о приостановке деятельности организации.

Законное прекращение деятельности компании является очень трудоемким и длительным процессом.

Возможна не только полная остановка компании — ликвидация, но и приостановка деятельности.

Особое место в данных процедурах занимает увольнение сотрудников.

Остановка деятельности компании возможна и без процедуры ликвидации.

Компании, оказавшиеся в сложной экономической ситуации, могут добровольно приостановить свою деятельность.

В то же время ликвидация юридического лица означает полное прекращение его существования, что является крайней мерой, на которую могут пойти учредители.

В ряде случаев, в неблагоприятный экономический период, руководство компании может принять решение «заморозить» деятельность и возобновить ее, когда ситуация изменится к лучшему.

Законодательство прямо не разрешает приостанавливать деятельность организации на какой-то срок, но на практике это возможно, если использовать некоторые «лазейки» российского законодательства.

Решение о приостановке деятельности принимают учредители либо собрание акционеров, участников.

Приостановка деятельности компании без ее ликвидации означает, что компания сохраняется как юридическое лицо, значится в ЕГРЮЛ без пометки «ликвидирована».

Компания, которая временно не ведет деятельность, все равно обязана исполнять обязательства перед работниками, сдавать отчетность и выплачивать все налоговые долги.

Но есть ситуации, когда без ликвидации организации ну никак не обойтись. Тогда остро встает вопрос: что делать и чего ожидать работникам компании?

В связи с этим предлагаю подробнее разобраться в этом непростом вопросе...

ЛИКВИДАЦИЯ КАК КРАЙНЯЯ МЕРА

Ликвидация юридического лица — это процедура, направленная на прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей к другим лицам.

В трудовом праве ликвидацией считается также прекращение деятельности филиала или представительства организации (что не соответствует гражданскому законодательству).

Ликвидация влечет за собой увольнение всего штата сотрудников.

Трудовые договоры с ними в этом случае расторгаются согласно п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основанием для увольнения служит решение о ликвидации юридического лица или о прекращении деятельности его обособленного структурного подразделения.

Последствия увольнения в связи с ликвидацией организации и прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (если работодателем является именно ИП) разные. Рекомендации в этой статье будут адресованы только работникам организаций.

Итак, мы уже разобрались в том, что при ликвидации предприятия уволены будут все сотрудники. Остаться в штате, ссылаясь на беременность,

**ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ УВОЛЕННЫ
БУДУТ ВСЕ СОТРУДНИКИ. ВМЕСТЕ С ТЕМ,
УВОЛЬНЯЕМЫЕ РАБОТНИКИ ВСЕ-ТАКИ
КАКИЕ-ТО ПРАВА ИМЕЮТ**

семейное положение, больничный или другие основания для получения дополнительных гарантий, не получится.

Вместе с тем, увольняемые работники все-таки какие-то права имеют, о чем и пойдет речь ниже.

**ПРАВО РАБОТНИКА НА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ
ПЕРСОНАЛЬНО И ПОД РОСПИСЬ
НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ЗА ДВА МЕСЯЦА**

Работодатель должен вручить работнику письменное уведомление о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца. Отсутствие уведомления или требование подписать его «задним числом» незаконно и влечет за собой отмену результатов процедуры увольнения в судебном порядке.

Поэтому, подписывая документы, указывайте текущую дату.

Расторгнуть трудовой договор до истечения двухмесячного срока работодатель вправе с письменного согласия работника.

При этом ему должна быть выплачена дополнительная компенсация в размере среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

**В ЗАЯВЛЕНИИ ОБЯЗАТЕЛЬНО НУЖНО
УКАЗАТЬ, ЧТО ВЫ ОБРАЩАЕТЕСЬ
ЗА ДОСРОЧНЫМ РАСТОРЖЕНИЕМ
ДОГОВОРА В ПОРЯДКЕ Ч. 3 СТ. 180 ТК РФ**

Суть данного положения заключается в том, что после получения уведомления о предстоящем увольнении работник имеет право обратиться к работодателю с заявлением о расторжении договора до отработки двух месяцев.

Важно: в заявлении обязательно нужно указать, что вы обращаетесь за досрочным расторжением договора в порядке ч. 3 ст. 180 ТК РФ.

В противном случае ваше заявление может быть расценено как увольнение по собственному желанию, которое не подразумевает выплату выходных пособий.

Получив такое заявление, работодатель будет решать, уволить вас или оставить отрабатывать двухмесячный срок. Если будет принято решение об увольнении, то неотработанный «хвост» двухмесячного срока вам будет оплачен. Выходные пособия при этом сохраняются.

ПРАВО НА ЗАРПЛАТУ, ПРЕМИИ И ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Предупрежденный об увольнении сотрудник два месяца работает в обычном режиме, а потому недопустимо сокращение его заработной платы, в том числе ее премиальной части.

Исключение может быть сделано только в ситуации, когда объявлен режим простоя.

В случае простоя оплата производится в размере 2/3 от среднего заработка или оклада — в зависимости от того, есть ли вина работодателя в введении этого режима.

Если простой вводится по вине работника (например, он сломал оборудование, на котором работал), то это время не оплачивается.

Чтобы начали действовать правила о простое, работодатель должен издать приказ и ознакомить с ним работников. Нет приказа — нет простоя и, как следствие, права на оплату в особом порядке.

ПРАВО НА ВЫПЛАТУ ВЫХОДНЫХ ПОСОБИЙ ПО ФАКТУ УВОЛЬНЕНИЯ

Через два месяца с момента уведомления, в последний рабочий день, работодатель выплачивает работнику:

- заработную плату;
- компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выходное пособие в размере одного среднего заработка.

Если по истечении месяца с момента увольнения работник окажется не трудоустроенным или трудоустроится в течение второго месяца, он вправе обратиться к работодателю с трудовой книжкой, демонстрирующей данный факт, и заявлением о выплате ему выходного пособия за второй месяц полностью или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Аналогично — в случае нетрудоустройства в течение третьего месяца.

ДЛЯ РАБОТНИКОВ СРОКИ ИСЧИСЛЯЮТСЯ В РАБОЧИХ ДНЯХ, А ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ — В КАЛЕНДАРНЫХ. ЭТО ОБСТОЯТЕЛЬСТВО ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ ПРИ РАСЧЕТЕ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТ В ПОЛЬЗУ РАБОТНИКОВ

В такой ситуации работник предъявляет не только трудовую книжку, но и решение службы занятости населения о необходимости выплатить выходное пособие за третий месяц.

Имейте в виду, что получить такое решение можно лишь при соблюдении сроков постановки службой на учет. Сделать это нужно не позднее 14 рабочих дней с момента увольнения.

Работодатель производит выплаты не позднее 15 календарных дней со дня обращения работника.

Отметим, что для работников сроки исчисляются в рабочих днях, а для работодателя — в календарных. Это обстоятельство имеет значение при расчете компенсации за задержку выплат в пользу работников (ст. 236 ТК РФ).

Еще одно новшество связано с предоставлением работодателям права вместо последовательной выплаты среднего заработка на время трудоустройства произвести единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.

Так, работодатель одновременно исполняет обязанности по выплатам за второй и третий месяцы, не дожидаясь обращения работника.

Это позволяет ему ускорить процесс исключения компании из реестра, т. е. прекратить ее деятельность, а с работника снимет обязанность становиться на учет в службе занятости и повторно обращаться к работодателю.

**ОПЛАТА СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА НЕ ДАЕТ
УВОЛЕННОМУ РАБОТНИКУ ПРАВА ПОЛУЧАТЬ
В ЭТИ МЕСЯЦЫ ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ**

При этом решение вопроса о том, в каком порядке рассчитываться с работниками, принимает в любом случае работодатель.

Следует иметь в виду, что оплата работодателем второго и третьего месяцев после увольнения в виде перечисления среднего заработка не дает уволенному работнику права получать в эти месяцы пособие по безработице.

Его выплата предусмотрена с момента окончания выплат работодателем.

Для защиты трудовых прав работника в связи с ликвидацией организации значение имеет то обстоятельство, что она действительно прекратила деятельность (то же относится к филиалу и представительству).

Если на деле это не так, работник вправе обратиться в суд с требованием о восстановлении на работе. Обращение в суд возможно как по месту

нахождения организации (филиала или представительства), так и по месту жительства работника.

ЧТО ЗНАЧИТ РЕОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, И НА ЧТО ИМЕЮТ ПРАВО РАБОТНИКИ В ЭТОМ СЛУЧАЕ?

Ликвидацию предприятия следует отличать от реорганизации — особого способа образования новых юридических лиц и прекращения действующих.

Реорганизация может осуществляться в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или преобразования.

В ст. 75 ТК РФ указано, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

Однако при отказе сотрудника от продолжения работы в случае реорганизации предприятия трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, любые реорганизационные мероприятия, проводимые работодателем, не могут являться основанием для увольнения работников.

Только если сотрудник не желает продолжать работу в реорганизованной компании, он может обратиться к работодателю с заявлением об увольнении, указав его причину.

Причем при увольнении на основании п. 6 ст. 77 ТК РФ работнику не требуется предупреждать работодателя об этом за 14 дней, как в случае увольнения по собственному желанию.

А значит, работодатель не вправе задержать работника на время «отработки».

В трудовом споре работник — слабейшая сторона.

При этом выбор способов защиты своих прав у него невелик.

Можно обратиться в трудовую инспекцию и прокуратуру, но их работа по жалобам часто ограничивается документарной проверкой.

**ПРИ УВОЛЬНЕНИИ НА ОСНОВАНИИ П. 6
СТ. 77 ТК РФ РАБОТНИКУ НЕ ТРЕБУЕТСЯ
ПРЕДУПРЕЖДАТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ОБ ЭТОМ
ЗА 14 ДНЕЙ, КАК В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ
ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

Если работодатель предоставит нужные документы, жалоба будет бесполезна. Защищать свои интересы работнику придется в суде, который может продлиться не один месяц.

АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

При расторжении договора в связи с ликвидацией организации работнику должны быть предоставлены все гарантии и компенсации, предусмотрен-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Павел Хлебников

Адвокат

Работники против «ТИНЬКОФФ»

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

В начале столетия российский предприниматель Олег Тиньков реализовал новую для нашей экономики западную бизнес-модель, а именно банковские услуги с дистанционным обслуживанием. Как мы видим, эта бизнес-схема удачно прижилась и успешно функционирует. Сама схема известна — отсутствие фактических банковских офисов и работа через представителей (курьеров, посредников и т. п.), в качестве которых выступают обычные граждане. Мы имеем полноценный интернет-банк со всеми его особенностями.

О плюсах и минусах выбранной бизнес-модели было сказано многое. Однако, сама схема, а именно дистанционный формат работы, имеет один определённый недостаток — объективный правовой контроль со стороны работника, а именно его фактическое отсутствие.

Все договоры, заключаемые с представителями, имеют удаленную схему заключения посредством обмена документами через интернет — сайт, электронную почту и т. п. Зачастую новый представитель ни с кем не встречается и не контактирует. То есть непосредственного общения с органами управления и должностными лицами заказчика не происходит. В ходе работы весь учет результатов, получение новых поручений и контроль происходит также онлайн, посредством электронного обмена документами.

Сама работа устроена следующим образом — курьеры приезжают на встречи к действующим и потенциальным клиентам банка, доставляют им банковские и SIM-карты, оформляют страховки, а также оформляют необходимые документы. Кроме того, в их обязанности входит бережно

хранить документы до передачи в офис, устанавливать оборудование и выполнять «иные поручения» от заказчика, то есть банка. Курьеры не получают фиксированные выплаты. Вознаграждение представителя формируется из бонуса за количество встреч и премии за продажи продуктов банка и подписание договоров с клиентами. Тарифы за оказанные услуги банком постоянно меняются. Как утверждают представители банка, тарифы менялись в конце февраля и с 1 сентября. С 1 сентября оплата будет проводиться в баллах — об этом банк уведомил курьеров из разных регионов.

**ДИСТАНЦИОННЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ,
ИМЕЕТ ОДИН ОПРЕДЕЛЁННЫЙ НЕДОСТАТОК
— ОБЪЕКТИВНЫЙ ПРАВОВОЙ КОНТРОЛЬ
СО СТОРОНЫ РАБОТНИКА, А ИМЕННО ЕГО
ФАКТИЧЕСКОЕ ОТСУТСТВИЕ**

Представитель получает за встречу не 50 рублей, а 50 баллов. А вот как баллы конвертируются в деньги, зависит от региона, в котором работает представитель. Например, Москве 1 балл = 1 рубль, то есть за 50 баллов курьер получит 50 рублей, в Санкт-Петербурге — 42,3 рубля (1 балл = 0,846 рубля). В других регионах коэффициент еще ниже. Так, например, представитель чебоксарского офиса «Тинькофф» рассказал, что, согласно его новому договору, один заработанный балл будет равняться 0,68 рубля, а также отменены фиксированные выплаты за количество проведенных встреч. Также представители банка жаловались на то, что к оплате не принимается часть оказанных услуг — количество оплаченных встреч не соответствует фактически проведенным, часть выданных банковских карт и оказанных доп. услуг часто не учитываются. Раздражение у представителей также вызывает развитая система «штрафов». Так, за опоздание на пять минут «Тинькофф» штрафует представителей на 5% от заработанного

за месяц, а если курьер опаздывает на час — его лишают 30% от нефиксированной части выплат. Однажды одного представителя «К» оштрафовали на 120% за то, что он «не вовремя» отсканировал конверты. «Однако, что такое «вовремя», мне никто не объяснил, так как даже в договоре не прописаны часы рабочего дня», — утверждает представитель. В феврале «К» подал жалобу в трудовую инспекцию, так как считает, что выполняемая представителями работа должна быть оформлена по трудовому договору. Вскоре после этого «Тинькофф» расторг договор с представителем.

СОГЛАСНО ЕГО НОВОМУ ДОГОВОРУ, ОДИН ЗАРАБОТАННЫЙ БАЛЛ БУДЕТ РАВНЯТЬСЯ 0,68 РУБЛЯ, А ТАКЖЕ ОТМЕНЕНЫ ФИКСИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ ЗА КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ ВСТРЕЧ

То есть курьеров разделили по регионам и по каким-то правилам провели конвертацию баллов в рубли. Сама схема деления непонятна. Почему 1 балл в Москве стоит дороже, чем в Петербурге или Твери? Почему труд и услуги региональных представителей оцениваются дешевле? Первое, что напрашивается в качестве контраргументов такого деления, это то, что в Трудовом кодексе РФ и Конституции четко установлен запрет на дискриминацию в области труда по любым мотивам и основаниям.

Однако не все так просто. Все представители банка работают не по трудовому договору, который должен быть заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса, а по договору оказания услуг (комиссии, агентирования), который заключается в соответствии с Гражданским кодексом (или договор ГПХ). Такая схема найма персонала понятна — сам договор ГПХ представляет большую свободу в области определений усло-

вий труда и его оплаты. Тут можно и баллы вместо рубля в качестве мерил зарплаты поставить. Если уж согласился выполнять тот же функционал по цене балла в половину от стоимости московского, то будь добр. И никакой дискриминации. Услуга, как мы знаем из ГК, должна быть оказана за цену, определённую в договоре, и закон не запрещает вводить некий коэффициент определения заработной платы без обозначения конечной цены договора.

**ВСЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ БАНКА РАБОТАЮТ
НЕ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ, А ПО
ДОГОВОРУ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ (КОМИССИИ,
АГЕНТИРОВАНИЯ), КОТОРЫЙ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ
В СООТВЕТСТВИИ С ГРАЖДАНСКИМ
КОДЕКСОМ**

Для работников не все так безнадежно. ТК РФ запрещает заключать гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения. Поэтому, если работодатель заключает такие договоры, чтобы сэкономить или не вести кадровый учет, но фактически отношения являются трудовыми, то велика вероятность переквалификации. Так произошло в деле, которое рассмотрел Седьмой кассационный суд.

Определением от 20.01.2022 по делу № 88-814/2022 судьи признали существующие отношения трудовыми, потому что:

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Татьяна Бойкова

Неоформленные сотрудники организаций сами смогут легализовать трудовой договор через Госуслуги

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

18 августа 2022 г. на сайте Федерации независимых профсоюзов России (далее — ФНПР) было размещено предложение по снижению уровня теневой занятости, смысл которого состоит в создании упрощенного механизма заключения трудовых договоров и введения обязательного страхования утраты заработка, в том числе при потере работы.

Ни для кого не секрет, что далеко не все работодатели соблюдают нормы Трудового кодекса РФ, обязывающие заключать трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. В подобных случаях у работника не остается никакой возможности доказать наличие трудовых правоотношений с конкретной организацией или индивидуальным предпринимателем, кроме как подать иск о защите своего нарушенного права в суд, а попутно еще направить жалобы во все известные ему инстанции. Как правило, суды встают на защиту прав и интересов работника и выносят решение в его пользу, но минусы этой процедуры в том, что она требует большого количества времени и определенных юридических знаний, за неимением ни того, ни другого работники вынуждены обращаться к юристам, а это не всегда дешево.

По замыслу ФНПР заключение трудовых договоров должно происходить в следующем порядке:

— работник, фактически допущенный к трудовой деятельности, направляет уведомление о факте заключения трудового договора без письменного оформления в заинтересованные госорганы — Роструду, федеральной налоговой службе и государственным внебюджетным фондам. Причем уведомление предлагается формировать и направлять через Единый портал государственных и муниципальных услуг населению, а также Единую цифровую

платформу «Работа в России». С этого момента, по умолчанию, трудовой договор считается фактически заключенным на неопределенный срок.

— Далее предполагается, что органы федеральной инспекции труда на основании полученного уведомления информируют работодателя о регистрации факта трудовых отношений без письменного оформления трудового договора. Они предлагают завершить оформление с помощью платформы «Работа в России».

— Для работодателей, которые уклоняются от завершения оформления трудовых отношений, объявляется предостережение и предлагается принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований. Если работодатель не согласен с решением Роструда о регистрации факта возникновения трудовых отношений, то он может обратиться в суд.

Таким образом бремя доказательства отсутствия трудовых правоотношений перекладывается на работодателя. И раньше в суде работодатель должен был доказывать обстоятельства, на которые ссылался, но инициатива в подавляющем большинстве случаев исходила от работников. Именно работнику нужно было подавать иск в суд, чтобы защитить свои права и законные интересы. ФНПР предлагает же, наоборот, поставить именно работодателя в такое положение, где ему бы приходилось выбирать между необходимостью правомерного оформления работника путем заключения трудового договора в письменной форме, либо необходимостью дальнейшего обращения в суд.

Надо сказать, что пока это предложение даже не законопроект, а только инициатива, направленная заместителю Министра труда и социальной защиты РФ, но возможно, что это предложение получит дальнейшее развитие и уже в скором времени начнет работать в качестве нормативного акта.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Неоформленные сотрудники организаций сами смогут легализовать трудовой договор через Госуслуги

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/5E4049DB2315EE477EFD60CB/6304AEC5E721285C73E036CE](https://zen.yandex.ru/media/id/5e4049db2315ee477efd60cb/6304aec5e721285c73e036ce)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ

Ольга Дученко*Старший юрист корпоративной и арбитражной практики АБ «Качкин и Партнеры»*

Профсоюзы предложили новый механизм для борьбы с теневой занятостью. Хотят предоставить сотрудникам возможность легализовать трудовые договоры через Госуслуги в одностороннем порядке.

Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР) считает необходимым создать упрощенный механизм заключения трудовых договоров. Он будет заключаться в следующем:

1. Работник, фактически допущенный к трудовой деятельности, направит уведомление о факте заключения трудового договора без письменного оформления в заинтересованные госорганы — Роструду, федеральной налоговой службе и государственным внебюджетным фондам. Уведомление предлагается формировать и направлять через Госуслуги и платформы «Работа в России». С этого момента, по умолчанию, трудовой договор будет считаться фактически заключенным на неопределенный срок.
2. Органы федеральной инспекции труда на основании уведомления проинформируют работодателя о регистрации факта трудовых отношений без письменного оформления трудового договора, предложат завершить оформление с помощью платформы «Работа в России».
3. Для работодателей, которые уклоняются от завершения оформления трудовых отношений, объявляется предостережение и предлагается принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований. Если работодатель не согласен с решением Роструда о регистрации факта возникновения трудовых отношений, то он может обратиться в суд.

Подробнее с предложениями можно ознакомиться на официальном сайте ФНПР[1].

На мой взгляд, подобные нововведения, если они будут реализованы, крайне негативно скажутся на бизнесе, увеличат на него нагрузку и создадут неблагоприятную почву для злоупотреблений со стороны недобросовестных работников.

Напомню, что уже сейчас в законодательстве предусмотрен вполне эффективный механизм защиты работников, с которыми не заключен трудовой договор.

Во-первых, установлено, что трудовые отношения возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Если работодатель вместо трудового договора заключил с работником гражданско-правовой договор (обычно подряда или возмездного оказания услуг), то отношения могут быть признаны трудовыми. При этом все неустрашимые сомнения при рассмотрении подобных споров судом толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ст. 19.1 ТК РФ).

Во-вторых, работодатель может быть привлечен к административной ответственности за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, а также за заключение гражданско-правового договора вместо трудового (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Как правило, споры об установлении факта трудовых отношений являются непростыми и достаточно длительными. Суды выясняют, есть ли признаки трудовых отношений: например, личное выполнение работы по определен-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



NORDIC STAR
LAW OFFICES

Наталья Кашина

юрист адвокатского бюро Nordic Star

ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СЕГОДНЯ И ЗАВТРА

Концепция легализации (признания) сложившихся отношений трудовыми сама по себе не нова. Учитывая право каждого человека самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду, выбор характера отношений с заказчиком в определенной степени всегда был за исполнителем (работником). Так, Трудовой кодекс позволяет признать отношения трудовыми либо лицом, использующим личный труд (заказчиком по договору), но исключительно на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем; либо судом — в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем, обратилось в суд за признанием факта трудовых отношений[1]. Это обстоятельство связано прежде всего с тем, что не все исполнители желают, чтобы процесс работы полностью находился под контролем заказчика и хотят сохранить за собой право самим организовывать процесс своего труда, в том числе самостоятельно решать, когда начинать и заканчивать трудовой день, как строить процесс принятия рабочих решений и т.д.

Однако, стоит учитывать, что в условиях свободного рынка труда, заказчик (работодатель), являясь более сильной стороной в отношениях, может злоупотреблять своим положением и подменять фактически-трудовые отношения гражданско-правовыми. Более того, у работодателя есть законода-

тельно предусмотренная возможность оформить трудовой договор в течение трех дней после фактического допущения работника к работе[2]. Таким образом, на практике нередко встречается ситуация, когда работодатель допускает работника к работе, но не оформляет с ним трудовой договор, например, ссылаясь на то обстоятельство, что возникшие отношения не являются трудовыми.

В то же время цифровизация существенно влияет на все области жизни, в том числе и на трудовые отношения. Сравнительно недавно работодатель получил возможность заключать трудовые договоры с дистанционными сотрудниками по средствам обмена электронными документами[3]. А в августе этого года, была анонсирована инициатива Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) создать упрощенный механизм заключения трудовых договоров посредством государственных порталов «Госуслуг» и «Работа в России».

Новый алгоритм признания отношений трудовыми должен выглядеть следующим образом:

1. Через портал Госуслуг и «Работа в России» сотрудник, которого фактически допустили к работе без заключения трудового договора, уведомляет о начале своей трудовой деятельности компетентные органы (Роструд), налоговую службу и внебюджетные страховые фонды. С даты этого уведомления будет считаться, что с ним заключён бессрочный трудовой договор.
2. Работодатель получает из Роструда сообщение о необходимости оформить трудовой договор. Сделать это можно непосредственно на портале «Работа в России».
3. Далее возможен один из двух вариантов развития событий:

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



K² ЮРИДИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ
Кудинов и партнеры
На рынке юридических услуг с 2015 г.

Татьяна Хлебникова

Юрист компании «Кудинов и партнеры»

Недавно в сети появилась новость о том, что планируется введение механизма, который позволит работникам самостоятельно оформить трудовые отношения через портал Госуслуги. Официально информация пока не подтверждена, однако уже успела получить много откликов.

Суть нововведения в том, что допущенный к выполнению своих обязанностей работник сможет самостоятельно уведомить контролирующие органы о начале трудовых отношений, если с ним не заключен договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Указанные органы уведомляют работодателя об этом и предлагают ему завершить процедуру оформления по всем правилам. Если работодатель не делает это в срок, его сначала предупреждают, а затем привлекают к ответственности. Если работодатель не согласен с предъявленными требованиями, он вправе обжаловать их в судебном порядке.

Таким образом, переносится бремя доказывания. Теперь не работник должен доказывать факт наличия трудовых отношений, а работодатель — факт их отсутствия. Это должно защитить работников в случаях, когда работодатель уклоняется от заключения трудового договора и предоставления связанных с этим гарантий работнику.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОКТАБРЬ 2022

СПОРТСМЕНЫ – СПОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ ПО ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ (АНАЛИЗ)

Ульяна Зелёная

...ПРИЧИНАМИ ПО КОТОРЫМ СПОРТСМЕНУ НЕ ВЫПЛАЧИВАЮТ ПРИЧИТАЮЩУЮСЯ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, КАК ПРАВИЛО, СТАНОВЯТСЯ ОТСУТСТВИЕ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ У СПОРТИВНОГО КЛУБА, БАНКРОТСТВО СПОРТИВНОГО КЛУБА И Т. Д....

...ПВ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР СО СПОРТСМЕНОМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ВКЛЮЧЕН ПУНКТ «ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ СПОРТСМЕНА»...

...В ПРОТОКОЛЕ ЧЕМПИОНАТА ПОЛУЧЕННАЯ ТРАВМА НЕ БЫЛА ОТРАЖЕНА, ОДНАКО ФАКТ ПОЛУЧЕНИЯ ЕЮ ТРАВМЫ ПРИ ВЫШЕУКАЗАННЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ ПОДТВЕРЖДАЕТСЯ ВИДЕОЗАПИСЬЮ МАТЧА...

Уволили за прогул. «Магнит» выплатил компенсацию раненому участнику спецоперации на Украине

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/592D2F63D7D0A6F37914F55B/63063FB633A74E6DC6D09061](https://zen.yandex.ru/media/id/592d2f63d7d0a6f37914f55b/63063fb633a74e6dc6d09061)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



Максим Шадрин

Юрист Юридической консалтинговой компании «Юсконсалт», сайт — <https://usconsult.group/>

Ситуации, когда граждане заключают краткосрочные контракты для выполнения задач СВО, вероятно, будут встречаться все чаще. Работодатели должны научиться правильно и корректно реагировать на такие ситуации.

Известно, что военкомат заблаговременно уведомил работодателя, что его работник убывает для прохождения военной службы по контракту. Работодатель не оспаривал, что знал о намерениях сотрудника и ссылался на то, что работник не знал, как уволиться правильно, а компания ему этого не подсказала.

Увольнение за прогул — мера дисциплинарной ответственности, подразумевающей виновное и противоправное поведение работника. Здесь ситуация иная, а схожие ситуации решаются намного мягче:

- при призыве работника на военную службу трудовой договор прекращается по основанию п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, которое дисциплинарным взысканием не является;
- при военной мобилизации трудовые отношения сохраняются, а за работником сохраняется рабочее место (должность) (ст. 170 ТК РФ и ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ).

Военная служба по контракту — это все же особый вид военной службы, который отличается добровольным характером. Стоит учесть, что прямого регулирования того, как работодателю поступать в подобных случаях в ТК РФ нет, а вопросов перед работодателем встает много: необходимо ли прекращать трудовые отношения или нужно сохранять рабочее место,

правомерно ли не выплачивать заработную плату такому сотруднику, как оформлять его отсутствие на рабочем месте?

В данном случае есть несколько вариантов действий для работодателя:

Вариант № 1: Выяснить, желает ли работник в будущем продолжать трудовые отношения. Если не желает, то предложить рассмотреть возможность подачи заявления об увольнении по собственному желанию, либо прекращения договора по соглашению сторон.

Работодатель не должен понуждать работника к прекращению трудовых отношений, вынуждая его написать заявление об увольнении по собственному желанию. Судебная практика последних лет особое внимание уделяет мотивам увольнения работников — действительно ли увольнение было добровольным и осознанным.

Работодатель должен в такой ситуации предпринять меры по выявлению реальной воли сотрудника на сохранение в будущем трудовых отношений. Если такой воли нет, то указать, что сам факт подписания контракта на военную службу не означает, что работник увольняется по собственному.

Разъясните работнику, что он имеет право уволиться по собственному желанию в тот день, который он укажет в своем заявлении (ч. 3 ст. 80 ТК РФ) без отработки 2-х недельного срока, либо рассмотрите возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон.

Вариант № 2: Если работник хочет сохранить трудовые отношения, то на период действия контракта можно предложить уйти в неоплачиваемый отпуск.

Ч. 1 ст. 128 ТК РФ предусматривает, что по уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Как курьеры «Тинькофф» поссорились с банком из-за выплат

Источник: <https://zen.yandex.ru/media/id/59d4c8c60c9b97c98f52a715/631665c28cc36e66cdcf3f7c>

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Светлана Краснянская

руководитель HR службы Юридической группы
«Яковлев и Партнеры», <https://matec.ru/>

О ЗАКОННОСТИ ШТРАФОВ ИЛИ ЭТОГО ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

Трудовые отношения по общему правилу начинаются с оформления Трудового договора. Если работодатель по каким либо обстоятельствам не подписал с работником договор, но фактически допустил к выполнению рабочих обязанностей, трудовой договор будет считаться заключённым с этого момента.

В ситуации с курьерами следует учитывать так же, был ли заключён договор материальной ответственности с сотрудниками.

Однако достичь цели — обеспечения возможности взыскания с работника суммы ущерба в полном объеме — он не поможет. Скорее всего при возникновении спорной ситуации и оспаривании данного договора как правило, суд вполне вероятно, может прийти к выводу об отсутствии надлежащим образом заключенного между сторонами договора о полной материальной ответственности, в связи с чем во взыскании суммы ущерба в полном объеме работодателю может быть отказано, с удовлетворением требования о взыскании суммы в размере, не превышающем среднего заработка (при наличии к тому оснований).

Наличие какой либо премиальной системы или бонусной (KPI) надлежаще оформленной в виде положения и т.п. (сотрудников должны ознакомить с данными документами.)

Так же не стоит забывать, что премия является не обязательной выплатой, а всего лишь поощрением на усмотрение работодателя.

Депремирование — не мера ответственности за совершение работником дисциплинарного проступка. Оно не является дисциплинарным взысканием, но может применяться наряду с ним. Применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде лишения премии нельзя. Перечень основных дисциплинарных взысканий указан в ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса. Такого вида дисциплинарного взыскания, как лишение премии, нормативно не предусмотрено. Суд может посчитать незаконным лишение премии, если оно произведено безосновательно или по основанию, не предусмотренному в локальном нормативном акте (Государственная инспекция труда по г. Москве в письмо от 26.02.2020 № 77/7-5692-20-ОБ.)

Судя по жалобе сотрудников видно, что трудовые отношения были заменены на договора ГПХ, что меняет ситуацию. Данный вид договора предусматривает не трудовые отношения, а оказание услуг, там не может быть заработной платы и премиальных выплат. Гражданско-правовой договор — соглашение, по которому исполнитель обязуется выполнить конкретную работу или оказать услугу, а заказчик — ее оплатить. То есть в отличие от трудового договора вы покупаете не рабочее время человека, а результат труда. А как достигнуть результата, он решает сам.

Для работодателя гражданско-правовой договор выгоднее, чем трудовой. Не надо оплачивать отпуска и больничные, создавать рабочее место. Договор можно заключить на любой срок и установить любую оплату — минимума нет. Платить деньги два раза в месяц тоже не обязательно.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Министерство образования и науки России хочет обязать вузы заключать договоры с преподавателями минимум на три года

Источник: <https://zen.yandex.ru/media/id/59366628e3cda85cf41573a8/6306e88e0fa48947232b8692>

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Елена Кожемякина

*управляющий партнер юридической фирмы BLS,
сайт — www.bls.ru*

Предложение Минобразования заключать соглашения с преподавателями минимум на 3 года больше напоминает контрактную систему для некоторых госслужащих, с которыми заключают договор либо ежегодно, либо на определенный срок. Второе сравнение — срочный трудовой договор с руководителем (генеральный директор). Так, при заключении срочного договора с директором надо учесть, чтобы он был не больше срока полномочий директора, указанного в уставе. А потом надо продлевать его или перезаключать.

Но на данном этапе предложение выглядит странным. В ТК РФ, как и в законе о госслужбе, есть понятия бессрочный трудовой договор и срочный договор. У срочного есть вполне четкие параметры окончания — конкретная дата, событие (например, сдача магазина, завершение сбора урожая и т.д.), либо выход основного сотрудника (декретная ставка). Причем, чтобы не уменьшить права и гарантии работников, срочный договор можно применять лишь в ряде ситуаций и их надо правильно обосновать и указать в договоре или соглашении к нему. Все это указано в Трудовом кодексе.

Вероятно, что «лимит» в 3 года связан с текучкой и желанием вузов дольше сохранить преподавательский состав. Но, с другой стороны, это может

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОКТАБРЬ 2022

КЛАССНЫЙ ЧАС: ТРУДОВЫЕ СПОРЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

ДМИТРИЙ ЕВТЕЕВ

...В ПРИЛОЖЕННОЙ СПРАВКЕ СО СКРИНШОТОМ ЭЛЕКТРОННОГО ЖУРНАЛА НЕ УКАЗАНО, В КАКОМ ИМЕННО ЖУРНАЛЕ, КАКОГО КЛАССА ДОПУЩЕНО УКАЗАННОЕ НАРУШЕНИЕ...

...НЕ ВСЕГДА ПРИЛОЖЕННЫЕ СПРАВКИ И СКРИНШОТЫ МОГУТ БЫТЬ ПОНЯТНЫ ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ БЕЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЪЯСНЕНИЙ, ПОЭТОМУ ВАЖНО ДЕТАЛЬНО ИЗЛОЖИТЬ ВСЕ НАРУШЕНИЯ В АКТАХ И СПРАВКАХ СО ССЫЛКАМИ НА ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ...

...Основные проблемы, способствующие появлению споров, заключаются в широкой нормативной базе и бюрократизации образовательного процесса...

Данные более 100 тыс. заказов клиентов СДЭК попали в Интернет

Источник: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/RBC.RU/DANNYE-BOLEE-100-TYS-ZAKAZOV-KLIENOV-SDEK-POPALI-V-INTERNET-630c795866270055454b8898](https://zen.yandex.ru/media/rbc.ru/dannye-bolee-100-tys-zakazov-klientov-sdek-popali-v-internet-630c795866270055454b8898)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Михаил Хохолов

*руководитель практики «Медиаправо»
юридической фирмы INTELLECT*

В последнее время информация о случаях утечки персональных данных пользователей крупнейших сервисов появляется все чаще. Поэтому желание властей ужесточить ответственность операторов за подобные инциденты более чем понятно.

Показательно, что новость об утечке данных клиентов СДЭК вышла в преддверии вступления в силу изменений в Закон «О персональных данных». Эти поправки довольно существенны и посвящены как раз реагированию на утечки. Они вступают в силу поэтапно: первая часть — с 1 сентября 2022 года, вторая — с 1 марта 2023 года.

Согласно нововведениям, каждый оператор персональных данных будет обязан в порядке, определенном ФСБ России, подключиться к государственной системе обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные ресурсы Российской Федерации (ее называют «ГосСОПКА»). Это необходимо для оперативного информирования властей о любых компьютерных инцидентах, повлекших за собой неправомерную передачу (предоставление, распространение) персональных данных.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОКТАБРЬ 2022

ПРОФСОЮЗЫ СЕГОДНЯ — КТО ЕЩЕ СУЩЕСТВУЕТ — РАЗМЕРЫ, РОЛЬ, ПОЛЬЗА ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ВОЙНА ИЛИ СОЮЗ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Дарья Царькова

...Профсоюз — это представительный орган, созданный для защиты интересов сотрудников, отстаивающий благоприятные условия труда...

...Профсоюзная организация обращалась с целью защитить права работников на труд в различные органы, в том числе, в прокуратуру...

...Несмотря на мнение профсоюза о правомерности и законности суд принимает решение в пользу истца и удовлетворяет исковые требования...

БСМП из Дзержинска выплатит пациенту пять тысяч рублей за разглашение его болезни

ИСТОЧНИК: [HTTPS://VREMYAN-RU.TURBOPAGES.ORG/
VREMYAN.RU/S/NEWS/498946?UTM_SOURCE=YXNEWS&UTM_
MEDIUM=MOBILE&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FYANDEX.
RU%2FNEWS%2FSTORY%2FBSMP_IZDZERZHINSKA_VYPLATIT_PACIENTU_
PYAT_TYSYACH_RUBLEJ_ZARAZGLASHENIE_EGO_BOLEZNI--94FED233529B410
75F8FCC7D31413993](https://vremyan-ru.turbopages.org/vremyan.ru/s/news/498946?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2fnews%2fstory%2fbsmp_izdzerzhinska_vyplatit_pacientu_pyat_tysyach_rublej_zarazglashenie_ego_bolezni--94fed233529b41075f8fcc7d31413993)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Василий Орленко

*к.ю.н., сооснователь и управляющий партнер
юридической компании «Б & О Барристерс», сайт
<https://barrist.ru/>*

Действительно, в соответствии с ч.1. ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе составляют врачебную тайну. Здесь хотелось бы отметить одну важную вещь — врачебную тайну составляет не только диагноз пациента, но и сам факт его обращения за медицинской помощью.

Согласно второй части упомянутой статьи не допускается разглашение врачебной тайны лицами, которым она стала известна при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей. То есть несмотря на название «врачебная тайна» хранить её обязаны не только врачи, но и любые другие работники (медсестры, санитарки, работники регистратуры, отдела статистики и т.д.). Фельдшер скорой помощи несомненно относится к категории лиц, которые не вправе разглашать информацию о том, что пациент обратился за медицинской помощью (а, тем более, его диагноз). Это обязанность проистекает из федерального закона и не зависит от того, закреплена ли она в должностной инструкции. При этом для того, чтобы возник юридический факт разглашения врачебной тайны, совсем не обязательно разглашать её публично: достаточно поделиться ею «по секрету» даже с одним человеком.

Чем чревато разглашение врачебной тайны? Во-первых, разглашение врачебной тайны относится к грубым нарушениям трудовых обязанностей, что позволяет работодателю уволить такого работника в соответствии с

подпунктом «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ. Обращаю внимание, что разглашение врачебной тайны может привести к увольнению даже в случае, если это единственное нарушение и работник не имел до того дисциплинарных взысканий. С другой стороны, работодатель не обязан увольнять работника. В зависимости от обстоятельств (к этому мы еще вернемся ниже), он может применить более мягкое взыскание: выговор или просто замечание.

Кроме того, возможен гражданский иск от пациента с требованием возместить моральный ущерб. Именно так и произошло в случае с Дзержинской скорой помощью. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 указано, что моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с раскрытием врачебной тайны, невозможностью продолжать активную общественную жизнь и т. д. Таким образом, суд обратив внимание на то, что соседи перестали общаться с пациенткой, совершенно правильно пришел к выводу о наличии оснований для компенсации морального вреда.

Некоторое удивление может вызвать сумма компенсации морального вреда: 5000 р. Однако, для знакомых с отечественной судебной практикой, в такой сумме нет ничего удивительного. Огромные миллионные суммы, характерные для западных стран, редко встречаются в отечественных реалиях. Это связано с нормами п. 2 статьи 1101 ГК РФ, согласно которой размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда. При определении размера компенсации вреда судом также должны учитываться требования разумности и справедливости.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

«Пятерочка» привлекает самозанятых

ИСТОЧНИК: [HTTPS://WWW.RETAIL.RU/NEWS/PYATEROCHKA-PRIVLEKAET-SAMOZANYATYKH-18-APRELYA-2022-215944/](https://www.retail.ru/news/pyaterochka-privlekaet-samozanyatykh-18-aprelya-2022-215944/)





• ТУРОВ И ПАРТНЕРЫ •
ЮРИДИЧЕСКИЙ ТРЕСТ

Помогаем российским
предпринимателям с 2003 года

Юлия Баранова

партнер юридической компании «Туров и партнеры»

За последний квартал все больше российских компаний анонсировали работу с самозанятыми. Не стали исключением и крупные ритейлеры. Они привлекают самозанятых в часы-пик и для осуществления разовых задач через специальное приложение, в котором каждый желающий подкалы- мить может откликнуться.

Однако, так ли все радужно и замечательно, как кажется на первый взгляд?

Все дело в том, что с момента запуска эксперимента о применении на- лога на профессиональный доход налоговые органы пристально следят за правильностью работы и заключением договоров с самозанятыми. Экспе- римент был настолько успешен, что было принято решение о распростра- нении на всю территорию РФ.

Но, наши предприниматели сразу увидели в данной возможности лазей- ку по неуплате НДФЛ за сотрудников и страховых взносов, и поголовно на- чался перевод сотрудников в самозанятые. Именно по этой причине сей- час уже сформирован целый пласт отрицательной судебной практики. На ее основании Минфин и налоговики выпускают письма с разъяснениями о том, как правильно работать и чего допускать вообще нельзя.

Наиболее показательными, на мой взгляд, являются письмо УФНС по Московской области от 27.07.2020№ 10-17/051757@ и письмо ФНС от 16.09.2021 № АБ-4-20/13183@.

В них в сжатой и понятной форме расписаны все признаки, которые могут свидетельствовать о подмене трудовых отношений договорами с самозанятыми.

На что же смотрят налоговики в поисках истины:

- Волеизъявление физ. лица о регистрации в качестве самозанятого. Т.е. самостоятельно он до этого дошел или экс-работодатель настоятельно рекомендовал.
- Заказчик контролирует работу самозанятого и распределяет его занятость в соответствии с производственной необходимостью. Т.е. у самозанятого нет выбора, где именно осуществлять свою деятельность.
- Продолжительность рабочего времени. При правильной работе самозанятый сам определяет график осуществления деятельности и не подчиняется никаким внутренним правилам и требованиям заказчика.
- Непосредственный контроль со стороны заказчика. Т.е. над самозанятым закрепляется руководитель или наставник, который постоянно следит за его деятельностью. При правильной работе осуществляется приемка работ/услуг после непосредственного их предоставления.
- Наличие своего постоянного рабочего места на территории заказчика. Т.е. используются все материалы и ресурсы заказчика для работы. Здесь на лицо признаки трудовых взаимоотношений.
- Систематичность и аналогичность выплат. За частую выплаты самозанятым идут в строго фиксированных суммах и совпадают с графиками выплат заработных плат и авансов сотрудников. При правильной работе с самозанятым выплаты и их систематичность зависят от фактического результата и крайне редко носят фиксированный характер.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Лилия Аносова

Генеральный директор «Ваш Консультант»,
www.vkons.ru

По данным ФНС, в июне 2022 года число самозанятых в России достигло 5 миллионов. Плательщиков налога на профессиональный доход (НПД) привлекает возможность работать и зарабатывать легально, а самое главное, регистрация, выдача чеков, уплата налогов – все происходит в мобильном приложении буквально в несколько кликов.

Больше всего самозанятых зарегистрировано в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге, Краснодарском крае, Татарстане, Свердловской, Ростовской, Самарской, Новосибирской областях и Башкортостане. Основные направления деятельности самозанятых — услуги такси, доставка товаров, аренда квартир, ремонтные и маркетинговые услуги, а также продажа продукции собственного производства.

РИСКИ РАБОТЫ С САМОЗАНЯТЫМИ

Договоры с самозанятыми находятся под пристальным вниманием налоговиков. Основной риск при работе с самозанятым лицом заключается для компании в том, что договор гражданско-правового характера с ним проверяющие при проверке могут переqualифицировать в трудовой. В соответствии с ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ признание гражданско-правовых отношений трудовыми влечет за собой установление их таковыми со дня начала выполнения работ по ГПХ. К этому моменту у работника, который ранее был самозанятым, могут накопиться несколько непредоставленных еже-

годных отпусков и прочих невыполненных социальных гарантий в виде больничных, оплаты сверхурочного труда, выплат за вредность и т.д.

За уклонение от оформления трудовых отношений и подмену трудового договора ГПХ к административной ответственности могут привлечь в соответствии с пунктом 4 статьи 5.27 КоАП РФ как юридическое лицо (штраф от 50 000 до 100 000 руб.), так и его руководителя (штраф от 10 000 до 20 000 руб.).

Кроме того, компанию или ИП заставят доплатить налоги и взносы по конкретному договору уже на основании положений глав 23 и 34 НК РФ. Доплате подлежат НДФЛ, страховые взносы и соответствующие им пени и штрафы за несвоевременную уплату налогов с выплат физическим лицам и за неисполнение обязанностей налогового агента. При наличии таких признаков работодатель может избежать доначислений, отразив выплаты в пользу самозанятого в отчетности по налогу на доходы физлиц и в расчете по страховым взносам.

Кроме того, суд может обязать организацию выплатить работнику все, что полагалось бы по трудовому договору.

КАКИЕ ФАКТОРЫ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ О НАРУШЕНИЯХ ПРИ РАБОТЕ С САМОЗАНЯТЫМИ?

Еще в конце 2019 года ФНС России и Роструд договорились, что будут совместно проверять организации, использующие труд самозанятых. Чиновники будут смотреть, правомерно ли отражены результаты деятельности в налоговой отчетности, проинформировали представители ФНС. Для

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Анастасия Смирнова

*руководитель Направления Право Объединенной
Консалтинговой Группы*

Крупный российский ретейлер активно использует схему трудоустройства с использованием труда самозанятых граждан, без оформления таких сотрудников в штат компании. Какие плюсы и минусы есть у данной схемы организации работы? И как могут отреагировать налоговые органы на существенно возросшее количество привлеченных самозанятых сотрудников в торговой сети? Одним из самых очевидных преимуществ для компании при привлечении к выполнению рабочих функций самозанятых сотрудников является, конечно, снижение финансовой нагрузки. Во взаимоотношениях с самозанятыми гражданами компании выступают фактически заказчиком определенных работ или услуг, клиентом, но не работодателем. Именно поэтому при сотрудничестве с самозанятыми организация освобождается от обязанности по уплате взносов в пенсионный фонд, фонд социального страхования, по уплате предусмотренных трудовым законодательством выплат и компенсаций, а также по уплате налога на доходы физических лиц, что в свою очередь освобождает организацию от обязанности по подготовке и сдаче отчетности и деклараций по таким сотрудникам. Самозанятость выгодна и самим работникам, поскольку предоставляет возможность легальной работы на себя без получения статуса ИП, предлагает весьма выгодную ставку налога на полученный в процессе деятельности доход, позволяет воспользоваться правом на налоговый вычет с суммы уплаченного налога, избавляет от необходимости самостоятельного расчета и уплаты налога, поскольку все подлежащие к уплате в бюджет суммы рассчитываются и удерживаются автоматически

через приложение. Кроме того, регистрация в качестве самозанятого проходит максимально просто на соответствующей электронной платформе, в дополнение ко всему – это отличный вариант совмещения с основным местом работы для получения дополнительного дохода с возможностью самостоятельно выбирать и устанавливать удобный для работы график и загрузку. Однако есть и существенные минусы при работе с самозанятыми, которые не стоит игнорировать. Для самих сотрудников это, в первую очередь, отсутствие социальных гарантий и выплат, установленных законодательством при регулировании трудовых отношений. Так, например, при получении производственной травмы самозанятому, не являющемуся штатным сотрудником компании, никакие выплаты, предусмотренные в таких случаях трудовым кодексом, не предусмотрены. И получить соответствующую компенсацию будет весьма непросто. Для самой же организации основной риск заключается в возможном признании гражданско-правового договора с самозанятым трудовым, что для компании чревато штрафами и доначислением налогов. Стоит отметить, что с целью пополнения бюджета сотрудниками налоговых органов ведется активная деятельность по выявлению нарушений в части уклонения от заключения трудового договора либо в части заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, между работником и работодателем. Так в начале 2022 года налоговой были выпущены сразу несколько разъяснений и писем на тему контроля за попытками подменить трудовые отношения договорами ГПХ с самозанятыми. В частности, к признакам подмены трудового договора с физическим лицом договором гражданско-правового характера относятся: 1) Организационная зависимость самозанятого от своего заказчика, которая выражается в закреплении в предмете договора не разовой задачи, а определенной трудовой функции (длящиеся работы), отсутствие в договоре конкретного объема работ

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Степан Углов

юрист PRAVO-CITY

Торговая сеть «Пятерочка» опубликовала отчёты компании за первую половину 2022 года, где поделилась интересными тенденциями по организации бизнеса. В первом квартале 2022 года численность поставщиков сети, которые являются самозанятыми, увеличилась на 17%. Эта новость может стать новым трендом для других продуктовых сетей. Отсюда возникают следующие вопросы: какие преимущества для магазинов при работе с самозанятыми, а также какие риски существуют исходя из текущего российского законодательства? Несомненным преимуществом самозанятых перед юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями является льготное налогообложение. Размеры налогов для самозанятых снижены, а также представляется возможность делать отчисления в ПФР самостоятельно, не привлекая заказчика. Важно не забывать о двух серьезных рисках, которые могут привести к дополнительным расходам для торговых сетей. Первый риск сопряжен с переквалификацией ваших отношений с самозанятым из гражданско-правовых в трудовые. Такое решение ФНС повлечет такие неприятные последствия, как доначисление налогов и страховых взносов, обязанность по уплате штрафа, предусмотренного КоАП РФ. Второй риск связан с превышением самозанятым своего еже-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОКТАБРЬ 2022

УВОЛИТЬ РАБОТНИКА ГРАМОТНО

Александра Шишкина

...ОБЯЗАННОСТЬ ДОКАЗАТЬ НАЛИЧИЕ ЗАКОННОГО ОСНОВАНИЯ
УВОЛЬНЕНИЯ И СОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА
УВОЛЬНЕНИЯ ВОЗЛАГАЕТСЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ...

...НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЯВЛЯЕТСЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫМ И
ДОСТАТОЧНЫМ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ...

...При применении дисциплинарного взыскания в виде
увольнения также должны учитываться полученные
грамоты и награды работника, результаты премирований,
поощрений и иные обстоятельства...

...СЛЕДУЕТ ВЕСЬМА ВНИМАТЕЛЬНО И ПЕДАнтично ОТНЕСТИСЬ
К ПРОЦЕДУРЕ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА, СОБЛЮДАЯ КАК
ПРОЦЕДУРНУЮ, ТАК И МАТЕРИАЛЬНУЮ СТОРОНУ ВОПРОСА, А
ТАКЖЕ ОБЗАВЕСТИСЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ HR-СОТРУДНИКОМ И
ЮРИСТОМ...

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 26
(670)

2022

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Важные новости по телефону "Ресурс" - 71052, 71055, 71056

СТР. 12

Главная тема: **СОБЕСЕДОВАНИЕ**



**Билл
возвращает
все туда и тем,
где взял!**



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 9 сентябрь 2022

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Мария Лисицына

Признание жилья аварийным (анализ споров)

Александра Мишкина

Выкуп аварийного жилья по-кургански

Наталья Тихонова

Изъятие недвижимости у осужденных коррупционеров, преступников, оформленное на посторонних лиц

Алла Митрахович

Особенности реализации прав на служебное жилье

Ольга Лапроцкая

Компенсация за ущерб жилью

Павел Хлебников

«Двойники» и приставы

Алексеевская Анастасия

Компенсации лицам, чьи покупки в строящихся домах подтверждены, но дома решено снести



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(июль-сентябрь)

В номере:

№3
2022

О подходе к классификации систем документации и документов

Электронный фонд пользования: проблемы терминологии, создания, учета, хранения и использования

Документационное обеспечение избирательной кампании в Российской Федерации

В сельской школе документы должны быть в полном порядке (организация делопроизводства в сельской школе)

Организация работы с документами в коммерческой компании

Архивный аутсорсинг в современной России: вопросы подготовки профессиональных кадров

Дистанционный трудовой договор: миф или реальность

Правовое регулирование управления документами в Республике Корея

При поддержке:

