



*Татьяна Кочанова*

**Изменения в законодательстве, регулирующем трудовые правоотношения, за ноябрь 2022 года**

*Татьяна Новикова*

**Релокация сотрудников**

*Павел Хлебников*

**Топы без лимитов**

*Мария Лисицына*

**Признание трудовых отношений в суде: споры 2022 г.**

*Татьяна Бойкова*

**Аудит трудовых отношений компании на предмет соответствия законодательству РФ (Как самим провести такой аудит, и на что обращать особое внимание)**

*Антон Задворнов*

**Расследование несчастного случая на работе по Дж. Орзуллу**

*Алла Митрахович*

**Порядок сокращения численности (штата) работников**

**Комментарии экспертов**

*Штрафы на работе уйдут в прошлое.  
Суды все чаще против скрытых схем  
депремирования.  
Об этом в первом номере с Нового года.*

*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 законодательстве, регулирующем трудовые правоотношения, за ноябрь 2022 года** .....5

## Релокация



Татьяна Новикова

**Релокация сотрудников** .....13

## Зарплаты топ-менеджеров



Павел Хлебников

**Топы без лимитов** .....23

## Трудовые споры



Мария Лисицына

**Признание трудовых отношений в суде: споры 2022 г.** .....31

## Аудит трудовых отношений

Татьяна Бойкова

**Аудит трудовых отношений компании на предмет соответствия законодательству РФ (Как самим провести такой аудит, и на что обращать особое внимание)** .....39

## НС на производстве

Антон Задворнов

**Расследование несчастного случая на работе  
по Дж. Орзуллу .....49**

## Сокращения



Алла Митрахович

**Порядок сокращения численности (штата)  
работников .....59**

## Комментарии экспертов

Юлия Гальянова

**Минфин отказался вводить лимит зарплат для топ-менеджеров государственных компаний ....71**

Екатерина Колесникова, Петр Мацкевич

**Недовольные зарплатой курьеры «Тинькофф»  
пошли против системы .....75**

Виктор Ануфриев

**ФНС выявила схему легализации денег в сфере  
общепита .....83**

Евгений Королев, Олег Никитин, Альбина Позднякова

**47% россиян сталкивались с системами денежных  
штрафов на работе .....85**

## Вопрос — ответ

Никита Аксёнов, Евгений Королев, Ирина Питунова

**Вопрос — ответ .....103**

**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. Ряпина**, 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. Меншикова**, «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](http://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](mailto:7447273@bk.ru).

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

Подписано в печать 15.11.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

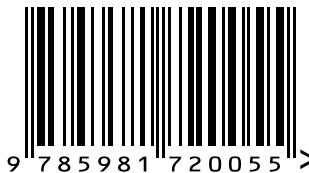
Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-11.

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 законодательстве, регулирующем трудовые правоотношения, за ноябрь 2022 года

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, РЕГУЛИРУЮЩЕМ ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ, ЗА НОЯБРЬ 2022 ГОДА

Федеральным законом от 4 ноября 2022 года № 434-ФЗ в Трудовой кодекс включено новое основание для увольнения работников в случае мобилизации работодателя. Речь идет о мобилизации работодателя-физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа. Если мобилизованный работодатель-ИП или мобилизованный единственный учредитель ООО решили закрыть бизнес, то призыв работодателя на военную службу является основанием для прекращения заключенных ими трудовых договоров.

### ПРИЗЫВ РАБОТОДАТЕЛЯ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ЗАКЛЮЧЕННЫХ ИМИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

#### ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЛИ СТОРОН

В статье 83 Трудового кодекса приведены причины увольнения, возникающие вне зависимости от воли сторон. Например, случаи: восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; избрания на должность; осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признания работника полно-

стью неспособным к трудовой деятельности. Пункт 7 части первой статьи 83 ТК РФ дополнен новым основанием прекращения трудового договора. Теперь работников можно уволить, если призвали на военную службу работодателя и он на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя. Данное положение вступает в силу 4 ноября 2022 года и распространена на правоотношения с 21 сентября 2022 года.

Появление данной нормы вызвало неоднозначную реакцию в юридическом сообществе. Но в рамках сложившейся ситуации давно назревала необходимость в регулировании данного аспекта трудовых правоотношений.

#### ПОПРАВКИ ДЛЯ ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

А также внесены поправки для творческих работников. Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями третьей и четвертой настоящей статьи.

Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с до-

платами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке,

## СТАТЬЯ 351 ТК РФ УСТАНАВЛИВАЕТ ГАРАНТИРОВАННЫЙ МИНИМУМ ОПЛАТЫ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.»

с 1 марта 2023 года утратит силу статья 157 ТК РФ, по которой время творческих работников, не участвующих в создании или исполнении произведений либо не выступающих, может оплачиваться согласно положением коллективного или трудового договора, или ЛНА. В октябре 2021-го Конституционный суд признал ч. 5 ст. 157 ТК («Оплата времени простоя») не соответствующей основному закону, поскольку в ней не оговаривается минимальный размер оплаты времени. Ранее по теме: Введут специальный МРОТ — для «творческих работников» Поэтому теперь статья 351 ТК РФ устанавливает гарантированный минимум оплаты труда творческих работников. Такие выплаты должны быть на уровне не менее тарифной ставки, оклада творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера. Также минимум не может быть ниже МРОТ.

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА НОЯБРЬ 2022 ГОДА

### **ПЕРСУЧЕТ: КС РФ ПРИЗВАЛ ОБОСНОВЫВАТЬ ШТРАФ ДОЛЖНОСТНОМУ ЛИЦУ, ЕСЛИ ОРГАНИЗАЦИЮ ОТ САНКЦИЙ ОСВОБОДИЛИ**

Если страхователь подает исходную отчетность по персонифицированному учету вовремя, а потом дополняет ее «забытыми» сотрудниками по истечении сроков, ПФР его штрафует по Закону о персучете, а должностных лиц — по КоАП РФ. Суды отменяют только штрафы для организаций, а для граждан оставляют в силе. Такого мнения придерживается в том числе ВС РФ.

### **СУДЫ ОТМЕНЯЮТ ТОЛЬКО ШТРАФЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, А ДЛЯ ГРАЖДАН ОСТАВЛЯЮТ В СИЛЕ**

КС РФ же указал: действия или бездействие страхователя обусловлены действиями или бездействием его должностного лица. Если суд не увидел нарушения у страхователя и нет оснований привлечь его к ответственности, то для санкций должностному лицу нужно дополнительное обоснование. Даже если основания для административного штрафа есть, суд может освободить от ответственности или ограничиться устным замечанием, поскольку нарушение малозначительное. Ранее КС РФ аналогично высказывался по налоговым правонарушениям.

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



**Татьяна Новикова**

# Релокация сотрудников

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

**Информация сейчас становится неактуальной уже в процессе написания.**

**Ситуация в стране и мире меняется столь стремительно, что недавние проблемы и обсуждения кажутся малозначимыми.**

**Тема «Релокация сотрудников» в 2022 году зазвучала по-новому. Февральские события заставили всех взглянуть на своё будущее с непривычной точки зрения. Специалисты высокотехнологичных отраслей косяками потянулись туда, где тепло и сытно. Многие, вспомнив о релокации, задались вопросом: а нельзя ли жить «там», а работать «здесь»?**

**РАБОТОДАТЕЛЬ, ОДОБРЯЯ ВЫНУЖДЕННУЮ  
РЕЛОКАЦИЮ СОТРУДНИКАМ, ИДЁТ  
НАВСТРЕЧУ, ЧТОБЫ СОХРАНИТЬ ЦЕННЫЕ  
КАДРЫ**

Понятно, что массовая релокация обусловлена не столько интересами предприятий, сколько попыткой высококвалифицированных специалистов разных сфер избежать мобилизации. Работодатель, одобряя вынужденную релокацию сотрудникам, идёт навстречу, чтобы сохранить ценные кадры.

Вероятность официального направления специалистов работать на территории других государств также высока, поскольку страна завязывает новые партнёрские отношения, продвигая проекты «на восток».

## КАКИЕ ВАРИАНТЫ РАЗВИТИЯ СОБЫТИЙ ВОЗМОЖНЫ?

1) Удалённый сотрудник уже положил первый кирпич в фундамент новой жизни в другой стране, но не счёл необходимым сообщить работодателю о новых обстоятельствах. Работу при этом исполняет добросовестно.

Какие риски несёт работодатель, зависит от содержания договора и других локальных нормативных актов. Указано ли его рабочее место, оговорено ли личное присутствие на совещаниях, планёрках, обязан ли он вас уведомлять о смене места жительства и т. д.

### НАИБОЛЕЕ ВЕРОЯТНЫЙ РИСК: ИЗМЕНЕНИЕ НАЛОГОВОЙ НАГРУЗКИ В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ РАБОТНИК ПЕРЕСТАНЕТ БЫТЬ РЕЗИДЕНТОМ РФ

Наиболее вероятный риск: изменение налоговой нагрузки в случае, если работник перестанет быть резидентом РФ.

Попробуйте урегулировать отношения, заключив с сотрудником дополнительное соглашение.

2) Работодатель заинтересован в работе сотрудника за границей.

Составьте подробный договор, в котором чётко обозначьте, какие расходы готовы компенсировать, а на какие рассчитывать не стоит (оплата дороги сотрудника, оплата дороги членов семьи, аренду (покупку) жилья, оплату школы, детского сада...).

От того, будет ли сотрудник направлен на работу в представительство или поедет в командировку, какие обязанности он должен исполнять, зависит характер трудовых отношений. Обязжите сотрудников предоставлять вам необходимую информацию.

Учитывайте особенности налогового, миграционного, международно-го законодательства (статус налогового резидентства, необходимость (риск?) постоянного представительства, политическую ситуацию).

## КАКИЕ НЮАНСЫ СТОИТ УЧЕСТЬ ПРИ РЕЛОКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ВНУТРИ СТРАНЫ?

1) Не рекомендуем использовать релокацию как средство давления, избавления от неугодного сотрудника. Это может оказаться дорого и неэффективно. Объяснить производственной необходимостью важность переезда сотрудника в «Нижний Трущобск» можно, а вот доказать это в суде — сложнее. Судебная статистика, как правило, на стороне работников.

### РЕЛОКАЦИЯ — ЭТО СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

2) Обоснование необходимости релокации должно быть детально продумано и в иных случаях<sup>1</sup>.

Для решения вопроса о законности действий работодателя, направленных на изменение условий трудового договора, юридически значимыми обстоятельствами являются установление фактов того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора, и что такое изменение определенных сторонами условий трудового договора не ухудшало.

Обратимся к примеру судебной практики. Начальник ОПС (отдела платежного сервиса) банка в июне 2021 года не согласился с изменением ус-

<sup>1</sup> <https://www.mos-gorsud.ru/rs/tushinskij/services/cases/civil/details/1cb115c0-d9a9-11eb-8c33-2df37a48d451>

ловий трудового договора, а именно работать не в Москве, а в Иваново. Он был уволен, поскольку отказался от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора, пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из представленных документов и пояснений сторон следует, что истец возглавлял отдел платежных сервисов банка, в подчинении имел одного работника. Место работы отдела определено в городе Москве.

**ОБЪЯСНИТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ  
НЕОБХОДИМОСТЬЮ ВАЖНОСТЬ  
ПЕРЕЕЗДА СОТРУДНИКА В «НИЖНИЙ  
ТРУЩОБСК» МОЖНО, А ВОТ ДОКАЗАТЬ  
ЭТО В СУДЕ — СЛОЖНЕЕ**

Работодатель предоставил в качестве доказательства правомерного увольнения служебную записку директора от декабря 2017 года об организации рабочих мест в Ивановском региональном филиале в связи с уменьшением расходов самостоятельного структурного подразделения и банка на фонд оплаты труда без изменения качества выполняемых работ.

В 2020 году в Иваново релоцирована позиция исполнительного директора, штатная единица размещена на позицию «ведущий специалист». В 2021 году релоцирована позиция начальника ОПС, при этом вследствие

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



**Павел Хлебников**

Адвокат

# Топы без лимитов

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

**Российская Федерация в лице Правительства контролирует или владеет крупными долями более чем в 40 компаниях. Уровень заработных плат топ-менеджеров в компаниях государственного сектора остается внушительным. И хотя уровень заработка топ-менеджеров в основном не раскрывается, в большинстве случаев размер вознаграждений может превышать 60 млн рублей в год. Издание «Коммерсантъ» отмечает, что «Роснефть» в 2019 году потратила на выплаты правлению 3,57 млрд рублей, «Газпром» — 1,5 млрд рублей, РЖД — 2,7 млрд рублей, «Транснефть» — 2,34 млрд рублей, «Аэрофлот» — 2,138 млрд рублей, а «Россети» — 273 млн рублей.**

Все компании с долей государственного участия перечислены в Постановлении Правительства Российской Федерации от 23.06.2022 г. № 1127 «Об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, акции в уставном капитале которых находятся в собственности Российской Федерации».

В правительстве в последние год-полтора реально рассматривалась идея ограничить потолок совокупного годового дохода топ-менеджеров госкомпаний уровнем трехкратного денежного содержания премьера Михаила Мишустина. Об этом сообщает «Коммерсантъ» со ссылкой на источники, знакомые с ходом обсуждения в Правительстве РФ. Денежное вознаграждение (зарплата, иные выплаты и бонусы) не должно составлять более 30 млн рублей в год на одного руководящего сотрудника, отметили собеседники «Коммерсанта». Исключения сможет устанавливать толь-

ко лично Президент. В целом Правительство намерено оптимизировать уровень зарплат топ-менеджеров госкомпаний, привязав его к короткому перечню показателей эффективности (KPI), рассказали источники газеты. Для глав коммерческих госкомпаний и компаний, где российские власти не являются единственным акционером, в качестве KPI будет выступать динамика выручки, чистой прибыли и рыночной стоимости компании. А для некоммерческих будут утверждены отраслевые KPI.

**ПРАВИТЕЛЬСТВО НАМЕРЕНО  
ОПТИМИЗИРОВАТЬ УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТ ТОП-  
МЕНЕДЖЕРОВ ГОСКОМПАНИЙ, ПРИВЯЗАВ  
ЕГО К КОРОТКОМУ ПЕРЕЧНЮ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ (KPI)**

На фоне этого началась волна увольнений. Крупные руководители госкорпораций в спешном порядке начали подыскивать себе места в чисто коммерческом и частном секторе. Естественно, в условиях сложной геополитической и экономической обстановки это не осталось незамеченным. По мнению многих аналитиков, под фактической угрозой оказалось исполнение государственного заказа, так как полноценная замена кадров в топе — это процесс небыстрый.

Также немаловажным аспектом на фоне всей этой истории сыграли и персональные санкции, введенные западными и европейскими странами. К примеру, совладелец и глава «Норникеля», г-н П., говорил примерно следующее, что после начала СВО на Украине и введения персональных санкций многие топ-менеджеры, включая руководителей «Сибура» и «Фосагро» Д.К. и А.Г., ушли в отставку, а некоторые бизнесмены продали свои активы или снизили в них доли ниже контрольного пакета (например, владелец СУЭК и «Еврохима», а также основатель АФК «Система»).

«Если в начале те коллеги, которые первые столкнулись с санкциями, были вынуждены идти на такого рода меры, желая хотя бы как-то выиграть время, получить передышку, то сейчас приходит некоторое переосмысление и движение в обратном направлении «Мы ничего, кроме передышки, не получаем, в целом эту проблему не решаем». По его словам, такие решения «вымывают» слой наиболее перспективных и сильных бизнесменов

**ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ (ЗАРПЛАТА, ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ И БОНУСЫ) НЕ ДОЛЖНО СОСТАВЛЯТЬ БОЛЕЕ 30 МЛН РУБЛЕЙ В ГОД НА ОДНОГО РУКОВОДЯЩЕГО СОТРУДНИКА**

и управленцев. «Внеплановые «пожарные» замены топ-менеджеров ослабляют бизнес. Во-вторых, создается эффект, что многие начинают бояться занимать эти позиции», — добавил он.

Поэтому бизнесмены и топ-менеджеры должны «бороться», уверен глава «Норникеля». «В частности, в «Норильском никеле» предлагаются различные усилия для того, чтобы противостоять этому процессу. На эту истерию мы не поддадимся. Пока у нас есть ресурс, пока мы можем защищаться, мы будем бороться и защищаться», — подчеркнул миллиардер. Кадровая политика компании будет основана на том, чтобы защищать каждую менеджерскую позицию — от президента до любого рядового исполнителя.

И вот, позже пресс-служба Министерства финансов РФ опровергла информацию о перерасчете доходов. В частности, в конце октября 2022 г. издательство РБК сообщило, что лимит зарплат для топ-менеджеров крупных российских госкомпаний в размере, не превышающим 30 млн рублей ежегодно, вводить не планируют. Об этом было написано со ссылкой на сообщение пресс-службы Минфина.

Сейчас Минфин и рабочая группа при правительственной комиссии по вопросам оптимизации и повышения эффективности бюджетных расходов ведут работу по согласованию оплаты труда топ-менеджеров крупных госкомпаний. «По итогам этой работы вознаграждение руководящего состава может быть как снижено, так и повышено», — указали в Минфине.

То есть, как следует из вышенаписанного, при определении размера вознаграждения планируется учитывать результаты деятельности как компании в целом, так и отдельных ее руководителей и, что немаловажно, сложившуюся практику на рынке — вознаграждения в организациях, аналогичных по виду и масштабу деятельности, включая размер организации, штатную численность, прибыльность, значения основных финансово-экономических показателей. Такие же пояснения дает и Минфин.

Вернемся к Постановлению Правительства Российской Федерации от 23.06.2022 г. № 1127. Согласно этого п.п. 5–7 этого постановления, профильные ведомства направляют в Минфин предложения по размеру годового максимально возможного совокупного вознаграждения руководящего состава компаний. Конкретные условия оплаты труда подлежат согласованию с Минфином и рабочей группой при правительственной комиссии. По итогам работы за год и за квартал обязательно должны быть назначены премии в случае достижения годовых или промежуточных KPI. Размер годовых премий не должен превышать 50% годового максимально возможного совокупного вознаграждения, квартальных премий — 10% годового максимально возможного вознаграждения. Как видно из текста, премиальная часть дохода менеджеров презюмируется, то есть является обязательной. Правительство заботится о своих компаниях и людях...

Согласно этому Постановлению, к руководству, то есть топам, отнесены

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



**Мария Лисицына**

юрисконсульт АО «Юникс» ГК Мелком

# Признание трудовых отношений в суде: споры 2022 г.

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

**Недавно курьеры банка Тинькофф подали коллективный иск о том, чтобы их оформили «по белому». Это случилось после того, как им резко урезали зарплату. Ситуация побудила работников обратиться в суд, чтобы их отношения с банком признали трудовыми. Таким образом, они бы смогли получить прозрачность начисления заработной платы и социальные гарантии в виде оплаты отпусков и больничных. Такие споры в суде не редкость. Рассмотрим актуальные решения, вынесенные в 2022 году. Их анализ поможет юристам компаний защитить права организации в суде.**

Суд может признать отношения трудовыми, даже если договор гражданско-правового характера был заключен между индивидуальным предпринимателем и обществом с ограниченной ответственностью (см. Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 29 августа 2022 г. по делу N 8Г-15070/2022[88-15489/2022]). Гражданин был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя. В рамках дополнительного вида экономической деятельности он осуществлял перевозки пассажиров на микроавтобусе, который был у него в собственности. Гражданин имел лицензию на осуществление такой работы.

Он обратился в суд с требованием признать его отношения с ООО трудовыми. Обосновал это тем, что между ними был заключен договор найма (трудовой контракт). На основании этого документа он получал заказы-наряды на перевозки. Осуществлял регулярный развоз сотрудников ООО. Первая инстанция отказала в требованиях. Апелляция отменила решение. В кассационной инстанции акт апелляционного суда устоялся.

Ответчик ссылаясь на то, что гражданин является ИП и генеральным директором ООО, поэтому оформлять с ним трудовые отношения не

нужно. Апелляционный суд отклонил этот довод, так как в соответствии с трудовым законом, количество мест по совместительству, на которых может работать гражданин, не ограничено. Суд посчитал, что работник является экономически более слабой стороной, поэтому нуждается в защите. Также он счел доказательства достаточными для признания отношений трудовыми.

**ЕСЛИ СУДОМ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ  
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТО ОРГАНИЗАЦИЯ  
МОЖЕТ ОБРАТИТЬ ЭТО В СВОЮ ПОЛЬЗУ**

Интересен вывод суда кассационной инстанции, который дал оценку доводу ответчика о пропуске срока исковой давности по таким видам спора. Отклоняя ходатайство стороны ответчика о пропуске истцом срока исковой давности на обращение в суд с настоящим исковым заявлением, апелляционная инстанция обоснованно указала, что на споры об установлении факта трудовых отношений не распространяется правило статьи 392 ТК РФ о трехмесячном сроке для подачи искового заявления по трудовому спору, поскольку указанный специальный срок исковой давности исчисляется только с момента признания отношений трудовыми, тогда как на момент подачи иска они таковыми еще не признаны. Указанная правовая позиция изложена в определении Верховного Суда РФ от 15 марта 2013 г. N-КГ 12-14.

Таким образом, тот факт, что работник оформлен в качестве индивидуального предпринимателя и оказывает услуги в рамках ОКВЭД, зарегистрированных в ЕГРЮЛ, никак не влияет на возможность признания отношений с ним трудовыми. К спорам о признании отношений трудовыми не распространяется специальный трехмесячный срок исковой давности, вытекающий из ст. 395 ТК РФ.

Рассмотрим Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 сентября 2022 г. по делу N 8Г-12350/2022[88-13279/2022]. Гражданин-истец работал уборщиком в ПАО. Между сторонами был заключен договор возмездного оказания услуг. Позже гражданин обратился в суд с требованием признать отношения по уборке помещений трудовыми и взыскать задолженность по заработной плате. Суд удовлетворил это требование.

**В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ПРЕВАЛИРУЕТ  
ПОДЧИНЕНИЕ ВНУТРЕННЕМУ РАСПОРЯДКУ  
ОРГАНИЗАЦИИ. ТАКОГО РАБОТНИКА МОЖНО  
УВОЛИТЬ ЗА ПРОГУЛ, ЕСЛИ ОН НЕ ЯВИТСЯ  
НА РАБОТУ**

ПАО направило извещение работнику о необходимости явиться в отдел кадров и заключить трудовой договор. В документе устанавливался режим пятидневной рабочей недели с 20:00 до 23:00. Гражданин посчитал эти условия неприемлемыми, так как они нарушают изначальный распорядок. И обратился в суд с требованием о заключении трудового договора повторно.

Суды посчитали такое требование работодателя незаконным, так как из решения суда уже вытекало, что между сторонами установлены трудовые отношения, и заключение какого-либо договора не требуется.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска, сославшись на то, что работник обязан подчиняться трудовому распорядку, установленному в учреждении. Также указал на то, что гражданин отсутствовал на рабочем месте в нарушение условий трудового договора.

Апелляционная инстанция отменила решение, указав, что работник отсутствовал на рабочем месте по вине работодателя, так как был заключен

договор с другим уборщиком. Кроме того, предыдущее решение судов по этому спору имеет преюдициальное значение.

Кассационная инстанция поддержала доводы апелляции. Но она нашла несоответствие закону в части определения периода задолженности по зарплате.

Из этого определения можно сделать вывод о том, что если судом устанавливаются трудовые отношения, то организация может обратить это в свою пользу. Теперь на гражданина возлагаются обязанности подчиняться

## ОТСУТСТВИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ НЕ ДОЛЖНО ПРОИЗОЙТИ ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

режиму работы и соблюдать трудовую дисциплину. Ссылки на то, что объемом работы выполняется, больше не будут иметь значения, так как в трудовых отношениях превалирует подчинение внутреннему распорядку организации. Такого работника можно уволить за прогул, если он не явится на работу. Но нужно обратить внимание, что отсутствие на рабочем месте не должно произойти по вине работодателя.

В соответствии с Определением СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12 сентября 2022 г. по делу N 8Г-20618/2022[88-21955/2022] Я.А.Н. и М.Е.С. обратились в суд с исковым заявлением к индивидуальному предпринимателю Н.Л.В. о при-

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

Татьяна Бойкова

# **Аудит трудовых отношений компании на предмет соответствия законодательству РФ (Как самим провести такой аудит, и на что обращать особое внимание)**

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

Трудовые правоотношения присутствуют в любой организации, независимо от ее организационно-правовой формы или вида собственности. Работники есть везде, а значит есть вопросы, связанные с их приемом на работу, перемещением, увольнением, отпусками и так далее. Как правило решением этих вопросов занимается специалист по кадрам, реже бухгалтер или юрист. Но независимо от того, кто именно обеспечивает кадровый учет в компании, в работе могут быть допущены ошибки, некоторые из которых стоят дорого. Во избежание таких ситуаций время от времени рекомендуется проводить внутренний аудит трудовых отношений, иными словами, проверять правильность ведения кадрового учета своими силами. Помимо выявления документальных ошибок, аудит трудовых отношений позволяет найти способы повышения эффективности использования трудовых ресурсов, предотвратить «текучку» кадров, а в итоге увеличить экономические показатели компании. Тем более, что сейчас у специалистов-кадровиков большинства организаций появилась возможность как следует подготовиться к возможным проверкам со стороны государственной трудовой инспекции ввиду того, что Правительство РФ продлило освобождение бизнеса от плановых проверок на следующий 2023 год (Постановление Правительства от 01.10.2022 № 1743). В 2023 г. плановые проверки и плановые контрольные мероприятия будут проводиться только в отношении предприятий и организаций чрезвычайно высокого и высокого риска, а также опасных производственных объектов II класса опасности и гидротехнических сооружений II класса.

Аудит любых правовых отношений должен начинаться с проверки соответствия оформления этих правоотношений соответствующему законодательству. Основным нормативным актом, регулирующим трудовые правоотношения, является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ), а также принимаемые в соответствии с ним подзаконные акты (постановления, приказы, инструкции, положения министерств, локальные нормативные акты).

**ОСНОВНЫМ НОРМАТИВНЫМ АКТОМ,  
РЕГУЛИРУЮЩИМ ТРУДОВЫЕ  
ПРАВООТНОШЕНИЯ, ЯВЛЯЕТСЯ ТРУДОВОЙ  
КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Итак, с чего начать, если было принято решение о проведении проверки собственного кадрового учета. Для этой цели рекомендуем обратиться к проверочным листам (чек-листам), представляющим собой список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Всего разработано и утверждено 78 таких листов (Приказ Роструда от 01.02.2022 № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»).

В рамках этой статьи рассмотрим два вопроса, традиционно привлекающие внимание, и возможные ошибки:

- порядок оформления приема на работу;
- соблюдение требований по содержанию трудовых договоров, порядку их заключения, изменения и прекращения;

## 1. ПРОВЕРКА ПОРЯДКА ОФОРМЛЕНИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Возможная ошибка: требование избыточных документов, отказ в приеме на работу в связи с их непредоставлением.

Статья 65 ТК РФ устанавливает перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Перечень является исчерпывающим, в связи с чем запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных. Некоторые специалисты полагают, что указанный перечень можно увеличить, если внести необходимость дополнительных документов в правила внутреннего трудового распорядка, однако судебная практика показывает, что так делать нельзя.

Так, работодатель одной из организаций потребовал предоставить справку об отсутствии судимости. Четвертый кассационный суд общей юрисдикции посчитал требование документа неправомерным, поскольку законодательством не предусмотрено ограничение трудовых прав работников, занимающих должность, на которую претендовало лицо, ввиду наличия судимости. Работодатель может требовать представления справки об отсутствии судимости в отношении только специально указанных категорий работников (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 19.04.2022 по делу N 88-7770/2022).

## 2. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОТНОСИТЕЛЬНО ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Возможная ошибка: заключение срочного договора при отсутствии основания или без указания основания.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, во всех остальных случаях заключение срочного трудового договора будет являться неправомерным.

Нужно сказать, что это довольно распространенная ошибка, работодатели любят заключать срочные трудовые договоры, заменяя в некоторых случаях оформление испытательного срока, что прямо запрещено, поскольку таким образом работодатель уклоняется от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников.

Работник был принят на работу на основании срочного трудового договора, однако из материалов дела следует, что при заключении трудового договора с работником последняя не была проинформирована о том, что

### **ТРЕБОВАНИЕ ИЗБЫТОЧНЫХ ДОКУМЕНТОВ, ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В СВЯЗИ С ИХ НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЕМ**

ее берут на место основного сотрудника. В этой связи действия работодателя, связанные с увольнением работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с истечением срока трудового договора), нельзя признать обоснованными, в связи с чем работник должен быть восстановлен на работе (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.11.2017 по делу N 33-8884/2017).

Возможная ошибка: заключение договора гражданско-правового характера вместо трудового.

Частоту совершения этой ошибки сложно преувеличить, особенно сейчас, когда многие работники хотят работать на удаленке. Специалист по кадрам должен четко знать, чем один вид договора отличается от другого,

**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

ДЕКАБРЬ 2022

## СМЕНА ДОГОВОРОВ С СОТРУДНИКАМИ С ТРУДОВЫХ НА ИНЫЕ ФОРМЫ, АНАЛИЗ ПОСЛЕДСТВИЙ

Юлия Головенко

...Доводы истца о принуждении встать на учет по налогу на профессиональный доход признаны судом несостоятельными, поскольку гражданин вправе самостоятельно определять порядок уплаты им налога на свои доходы...

...ФАКТ ДОПУСКА ИСТЦА К РАБОТЕ ОТВЕТЧИКОМ (РАБОТОДАТЕЛЕМ), ПОСТОЯННЫЙ ХАРАКТЕР ЭТОЙ РАБОТЫ И ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВЫПЛАЧИВАЕМУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ...

...К ХАРАКТЕРНЫМ ПРИЗНАКАМ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ ОТНОСЯТСЯ ЛИЧНЫЙ ХАРАКТЕР ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА; ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТНИКА ВЫПОЛНЯТЬ ОПРЕДЕЛЕННУЮ, ЗАРАНЕЕ ОБУСЛОВЛЕННУЮ ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ; ПОДЧИНЕНИЕ РАБОТНИКА ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ УСЛОВИЙ ТРУДА; ВОЗМЕЗДНЫЙ ХАРАКТЕР (ОПЛАТА ПРОИЗВОДИТСЯ ЗА ТРУД)...

**Антон Задворнов**

юрист частной практики

# Расследование несчастливого случая на работе по Дж. Орзуллу

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

**Российский закон охраняет право человека на безопасные условия работы и компенсацию в случае их нарушения. Однако достаточно часто со стороны работодателя совершаются действия, которыми наносится ущерб здоровью и жизни работника. Также не менее значимым обстоятельством является факт установления трудовых отношений, который недобросовестные работодатели стараются отрицать либо замаскировать под гражданско-правовые отношения с целью избежать ответственности за причиненный вред своему работнику, и чтобы отказать в выплате пострадавшему работнику какой-либо компенсации.**

Несчастный случай на производстве — это событие, в результате которого пострадавшим были получены травмы, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших. При этом указанное событие должно соответствовать признакам, определенным в ч. 1 ст. 227 Трудового кодекса РФ, абз. 10 ст. 3 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>1</sup> и др.

Порядок расследований несчастных случаев на производстве четко определен законодательством РФ.

Однако на практике нередко возникают споры в связи с признанием полученной травмы несчастным случаем на производстве, в связи с неправильным расследованием несчастных случаев, несвоевременным информированием о произошедшем несчастном случае и иными нарушениями

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»// Собрание законодательства РФ, 03.08.1998, № 31, ст. 3803.

ями работодателем порядка действий, определенного законодательством РФ<sup>2</sup>.

Рассмотрим пример из судебной практики. Так, истец обратилась в суд с иском МБУ культуры г. Новокуйбышевск Самарской области Театрально-концертный комплекс «Дворец культуры» (далее — ДК) с требованием компенсации морального вреда за причинение тяжкого вреда здоровью в размере 1 000 000 руб.

В обоснование заявленных требований истец указала, что во время репетиции и подготовки к Губернскому фестивалю в составе хора из-за внезапного отключения света, проходя в темноте по не отвечающему требованиям безопасности подиуму, истец и другие участники группы упали и получили различные телесные повреждения. В результате падения истцу причинен тяжкий вред здоровью в виде закрытого перелома 4 ребер и образования нескольких гематом по телу. В травматологическом отделении были поданы заведомо ложные данные о характере и обстоятельствах причиненного вреда здоровью. Во время нахождения истца в реанимации работники данного учреждения культуры ее здоровьем не интересовались и отказались признавать свою вину. Со слов работодателя, внезапное отключение света было предусмотрено сценарием несмотря на то, что со сценарием участников хора не ознакомили и не предупредили об опасности «эксперимента» в виде полного отключения освещения для людей предпенсионного и пенсионного возраста, которые в это время в абсолютной темноте и в предпаническом состоянии находились на неустойчивой поверхности подиума, изготовленного кустарным способом без поручней, перил и иных защитных ограждений.

Впоследствии представитель Дворца культуры им. Ленина предложил ответчику 5 000 руб. за причиненный ущерб здоровью, однако истец отказалась принимать указанную сумму и посчитала ее унизительной.

В свою очередь, представители муниципального учреждения ДК отказались от того, что участница хора находилась в фактических трудовых отношениях с ДК.

2 Шевченко Л. Расследование несчастных случаев на производстве // Трудовое право. 2019. N 2. С. 73 — 82.

Следует отметить, если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, трудовой договор считается заключенным, и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права<sup>3</sup>.

Руководство ДК также сказала, что внезапное отключение света было предусмотрено сценарием несмотря на то, что со сценарием никого из участников хора не ознакомили. Инструктаж по технике безопасности также ни с кем не проводился.

При обращении в правоохранительные органы были отмечены возможные признаки преступления по ст. 143 УК РФ (нарушение требований охраны труда) и ст. 293 УК РФ (халатность).

Также выявлено несоответствие самодельной конструкции нормам безопасности при эксплуатации и отсутствие соответствующей разрешительной документации на изготовленную кустарным способом конструкцию (подиум).

Несмотря на выявленные нарушения правил техники безопасности ни уголовное, ни административное дело так и не было возбуждено со стороны правоохранительных органов.

Органом дознания Новокуйбышевска Самарской обл. вынесено постановление об отказе в возбуждении уголовного дела, в котором и фактически вина была переложена на участницу хора во всем произошедшем, при

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета, N 297, 31.12.2006.

этом дознаватель оправдывала действия руководства муниципального учреждения и отметила, что работодатель создал все необходимые условия безопасности участников хора.

В судебном заседании заявленный иск удовлетворен частично. Судом отмечены нарушения со стороны руководства ДК, а также дана оценка показаниям многочисленных незаинтересованных свидетелей, которые заявляли, что свет во время выступления был выключен полностью и без предварительного предупреждения.

В свою очередь работники ДК, вызванные в качестве свидетелей, фактически ссылались на глубокие провалы в памяти, после которых не могли ничего вспомнить о произошедших событиях. Однако в целом из показаний заинтересованных свидетелей со стороны ДК следовало, что никакой вины со стороны руководства ДК не имеется.

Например, хормейстер сообщил суду, что заранее предупредил всех участников хора, что будет создано «затемнение» вместо полного выключения света. Как отмечает хормейстер, предусматривалось 8 затемнений при смене эпизодов, все участники концерта были поставлены в известность о том, что на сцене будет частично приглушен свет. О том, что будет затемнение во время генеральной репетиции, истец должна была знать, поскольку до проведения генеральной репетиции проводилось несколько репетиций, где до их участников доводилась данная информация. Кем и когда именно сообщалось о том, что сценарий предусматривает затемнение, сообщить не могут, знакомили ли участников хора со сценарием выступления — также затруднились ответить.

Художественный руководитель также отметила, что на каждой странице сценария отмечено слово «затемнение», которое предусматривает легкое освещение. Машинист сцены и осветитель отметили, что освещение была надлежащим и достаточным.

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



**Алла Митрахович**

Юрист

# Порядок сокращения численности (штата) работников

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

**В настоящее время международные отношения изменились, и если раньше бизнес жил особняком от политики, то сейчас хозяйствующие субъекты всех стран так или иначе вынуждены реагировать и в полной мере участвовать в политической жизни, подыгрывая тем или иным силам. Так, многие компании вынуждены были прекратить свою деятельность в России в полном объеме или частично, в связи с чем, конечно, посыпалась волна сокращений. Условия хозяйствования стали слишком рисковыми, и многие предприниматели предприняли меры для сокращения расходов с целью пережить «бурю» и не обанкротиться.**

Трудовые правоотношения между работником и работодателем сложно назвать отношениями равных субъектов. Так, российское законодательство полностью признает данное обстоятельство и в определенных случаях, когда злоупотребление работодателем своими правами может негативно отразиться на добросовестном работнике или работниках, предоставляет большие гарантии именно слабой стороне — работнику. Так, законодатель предоставляет некоторые гарантии в виде обязательных правил, которые должны соблюдать все работодатели независимо от формы собственности, принадлежности к публичным образованиям и сфере деятельности.

В частности, между работником и работодателем заключается трудовой договор, который не может быть изменен без наличия воли на то обеих сторон, в противном случае в подавляющем количестве дел суд встаёт на сторону работника, и заставляет работодателя отвечать рублем за допущенные нарушения прав работников. Сокращение само по себе предполагает, что происходит расторжение трудового договора по инициативе работодателя в одностороннем порядке. При этом, поскольку работодатели

несут социальную нагрузку, они обязаны предоставить защиту работнику в виде «выходного пособия».

Собирается работодатель сократить численность или штат — не имеет особого значения с точки зрения применения правил сокращения несмотря на то, что в литературе часто разделяют эти понятия. В частности, при сокращении штата сокращают одну или несколько должностей (они могут быть как занятые, так и вакантные), а при сокращении численности умень-

**ГАРАНТИИ В ВИДЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРАВИЛ,  
КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ СОБЛЮДАТЬ ВСЕ  
РАБОТОДАТЕЛИ НЕЗАВИСИМО ОТ ФОРМЫ  
СОБСТВЕННОСТИ, ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К  
ПУБЛИЧНЫМ ОБРАЗОВАНИЯМ И СФЕР  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

шают количество работников по определенной должности (например, из шести менеджеров по продажам оставляют троих). Вместе с тем, работодатель может одновременно сократить и штат, и численность, однако сама процедура сокращения не изменится в любом случае.

Статья 74 Трудового кодекса РФ предусматривает порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, к которым относятся, в частности, и изменения в организационной структуре предприятия, обусловленные введением в действие нового (уточненного) штатного расписания. Аналогично подлежат применению указанные нормы в случае изменения трудовой функции (обязанностей работника) работника по инициативе работодателя.

Первый документ, который выпускает работодатель в связи с сокращением, это приказ о сокращении, из которого можно выяснить ключевые аспекты предстоящей неприятной процедуры, включая причины сокращения. В целом, использование работодателем процедуры сокращения численности или (и) штата в целях избавления от «неудобных» работников представляется довольно непростой задачей, поскольку работодатель обязан в случае судебного разбирательства доказать обстоятельства, повлекшие применение такой исключительной меры — как сокращение.

**РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ОДНОВРЕМЕННО  
СОКРАТИТЬ И ШТАТ, И ЧИСЛЕННОСТЬ,  
ОДНАКО САМА ПРОЦЕДУРА СОКРАЩЕНИЯ  
НЕ ИЗМЕНИТСЯ В ЛЮБОМ СЛУЧАЕ**

Верховный суд РФ в определении от 03.12.2007 № 19-В07-34 указал, что работодатель не вправе произвольно изменять штатное расписание и увольнять работников произвольно, при этом суд должен проверять обоснованность принятого работодателем решения о сокращении штата (или численности) работников.

В данном деле суды отказывали в восстановлении на работе гражданина, указав, что суд не имеет права вмешиваться в хозяйственную деятельность работодателя и проверять целесообразность сокращения.

Между тем, указанное толкование права не совпало с мнением высшей судебной инстанции, которая указала на необходимость надлежащей проверки доводов работника о том, что решение работодателя о сокращении штата работников было принято произвольно, не в интересах производства, а с целью избавиться от неудобного работника.

При рассмотрении дел данной категории бремя доказывания юридически значимых обстоятельств лежит на работодателе. Он обязан представить доказательства, подтверждающие его утверждение о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

## **СРЕДИ РАБОТНИКОВ ИМЕЮТСЯ КАТЕГОРИИ ГРАЖДАН, КОТОРЫЕ НЕ МОГУТ БЫТЬ УВОЛЕНЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ**

Эти же обстоятельства, как юридически значимые, подлежат выяснению и при рассмотрении дел по искам работников, уволенных по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Решение работодателя о сокращении штата работников и как следствие из этого — одностороннее изменение работодателем условий трудового договора в самой острой его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, — в форме расторжения трудового договора, недопустимо в произвольной форме и должно быть доказано работодателем ссылками на влияние на производственный процесс экономических, технических, организационных и иных факторов.

Следует иметь ввиду, что среди работников имеются категории гражд-

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

# Минфин отказался вводить лимит зарплат для топ-менеджеров государственных компаний

Источник: [HTTPS://M.GAZETA.RU/BUSINESS/NEWS/2022/10/27/18894043.SHTML?UTM\\_SOURCE=YXNEWS&UTM\\_MEDIUM=MOBILE&UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FDZEN.RU%2FNEWS%2FSTORY%2FMINFIN\\_OTKAZALSYA\\_VVODIT\\_LIMIT\\_ZARPLAT\\_DLYATOP-MENEDZHEROV\\_GOSUDARSTVENNYKH\\_KOMPANIJ--1081E6482816A669CEFA2AA0AB22991F](https://m.gazeta.ru/business/news/2022/10/27/18894043.shtml?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2Fminfin_otkaz_lya_vvodit_limit_zarplat_dlya_top-menedzherov_gosudarstvennykh_kompanij--1081e6482816a669cefa2aa0ab22991f)

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



### Юлия Гальянова

Советник юридической компании «Варшавский и партнёры». Сайт компании [www.varshavskiy.ru](http://www.varshavskiy.ru)

С целью урегулирования вопроса оплаты труда топ-менеджеров госкомпаний, Правительство РФ 26 июня 2022 года приняло Постановление № 1127 (далее — Постановление) которым утвердило «Положение об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, акции в уставном капитале которых находятся в собственности Российской Федерации» (далее — Положение). Данное Положение устанавливает единый подход к составу и структуре вознаграждения топ-менеджеров крупных госкомпаний, которые входят в перечень, утвержденный Постановлением.

В пункте 3 Положения указано, что в трудовой договор с должностными лицами руководящего состава организаций включаются положения, устанавливающие условия оплаты труда, размер годового максимально возможного совокупного персонального вознаграждения, а также их персональную ответственность за несоблюдение Положения.

Условия оплаты труда и размер годового максимально возможного совокупного персонального вознаграждения должностных лиц руководящего состава организаций, который устанавливается в зависимости от вида экономической деятельности организаций (отраслевой принадлежности организаций) с учетом сложности управления организациями, объемов производства продукции и иных отраслевых особенностей, подлежат согласованию с Министерством финансов Российской Федерации и рабочей группой при Правительственной комиссии по вопросам оптимизации и по-

вышения эффективности бюджетных расходов (п. 6, абз. 2 п. 7 Положения).

Вместе с тем, Минфин решил не вводит потолок для зарплат, бонусов и прочих выплат для топ-менеджеров крупных российских государственных компаний. При определении размеров их вознаграждений будет учитываться:

- сложившийся на рынке уровень выплат вознаграждений в организациях, аналогичных по виду и масштабу деятельности (включая размер организации, штатную численность, прибыльность, значения основных финансово-экономических показателей);
- результаты деятельности как компании в целом, так и отдельных ее руководителей.

Таким образом, вознаграждение может остаться неизменным, снизить-ся, или может быть даже повышено.

Согласно Конституции РФ — Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (п. 1 ст. 6 Конституции РФ).

Как известно, одной из важнейших целей деятельности социального государства является сглаживание в обществе социальных противоречий, обеспечение общественного прогресса, основанного на принципе социальной справедливости, которая измеряется критериями распределения благосостояния, наличием равных возможностей и социальных привилегий. Социальные гарантии обеспечиваются путём государственного регулирования экономики.

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

# Недовольные зарплатой курьеры «Тинькофф» пошли против системы

Источник: [HTTPS://DZEN.RU/A/YzwmM3L4JxezYFUl](https://dzen.ru/a/YzwmM3L4JxezYFUl)

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

**Екатерина Колесникова**

управляющий партнер юридической компании  
«Колесникова и партнеры»

## ВОПРОС СТОИТ В ТОМ МОЖНО ЛИ ПРИЗНАТЬ ДАННЫЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВЫМИ?

Начнем с того, что с каждым агентом банка, являющимся его представителем и делающим подключение к банковским услугам, заключается договор, содержание которого нам не известно и который агенты по понятным причинам (они подписывают договор о неразглашении), показать не могут и не должны для правовой оценки.

Поэтому для того, чтобы ответить на данный вопрос, нужно знать условия данного договора. Возможно, они отличаются с каждым отдельно взятым агентом.

Для того, чтобы признать отношения трудовыми, нужно взглядеться в их характер.

Свою позицию по данному вопросу выразил Верховный Суд в одном из своих Пленумов. Гражданская коллегия отметила, что при признании отношений трудовыми, нужно обращать внимание на сущность отношений, а не только оценивать документы. Суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором. Это возможно, если в ходе разбирательства станет ясно, что этим документов фактически регулируются трудовые отношения.

Суды должны понимать, что работник — экономически более слабая сторона. Поэтому при рассмотрении подобных споров нужно не только исходить из наличия формальных бумаг, таких как гражданско-правовой договор, штатное расписание и прочее, но и разбираться, есть ли признаки трудовых отношений.

Данная позиция также выражена и в правовой позиции Конституционного Суд в Определении от № 597-О-О от 19.05.2009 года, суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статье 15, 56 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовом законодательстве порядке, а после их признания таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения — в частности, истец вправе требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также предъявлять работодателю другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

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

**Петр Мацкевич***адвокат Orchards, к.ю.н.*

Конфликт между Банком «Тинькофф» и курьерами, которые развозят клиентам банковские карты, очень хорошо подсветил болевые точки привлечения сотрудников по модели «гражданско-правового договора».

Зачисление работников «в штат» организации путем заключения с ними трудовых договоров налагает на компанию дополнительные обременения: начиная от необходимости внесения страховых взносов на работника и заканчивая вопросами организации охраны труда. Поэтому соблазн заключить с сотрудником «договор гражданско-правового характера» чрезвычайно высок.

Для работника, заключившего такой договор, конечно, есть определенные минусы, и наиболее очевидный — это отсутствие гарантированного размера оплаты труда, с чем, собственно, и столкнулись курьеры «Тинькофф». Ведь если исполнитель обязался оказывать банку услуги по курьерской доставке, то, соответственно, их оплата будет осуществляться банком по факту их оказания исключительно исходя из их объема. Обычно такие договоры «на абонентской основе» (ст. 429.4 ГК РФ) не заключаются, и гарантированные выплаты исполнителям в договорах не прописываются. Поэтому пока у банка будет поток новых клиентов, которые заинтересованы в оформлении новых продуктов, то, соответственно, курьеры будут получать заказы и оплату оказываемых ими услуг. Однако, нельзя исключать, что банк столкнется с трудностями, и спрос на его продукты резко упадет,

в связи с чем банк при данной договорной модели будет вправе вообще не давать курьеру каких-либо заказов, а курьер останется без дохода.

Нужно сказать, что и при заключении трудового договора заработная плата также может зависеть от объема выполненных заказов. Так, часть заработной платы может формироваться за счет премии, поставленной в зависимость от объема поручений. Вместе с тем, в рамках трудовых отношений всегда есть некая «несгораемая сумма» (должностной оклад или МРОТ), которую работник в любом случае получит. При этом если работник не будет получать соответствующие заказы, то это может быть квалифицировано как нарушение работодателем обязанности, предусмотренной ст. 56 ТК РФ, по обеспечению работника работой по обусловленной трудовой функции. В такой ситуации работодатель может прибегнуть к объявлению простоя, время которого также будет оплачивается работнику по правилам ст. 157 ТК РФ.

Стоит отметить, что признание отношений, которые возникли на основании гражданско-правового договора, возможно в соответствии ст. 19.1 ТК РФ только при наличии признаков трудовых отношений, зафиксированных в ст. 15 и ст. 56 ТК РФ.

В настоящее время признаки, свидетельствующие о наличии трудовых отношений, подробно раскрыты в п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». К таким признакам относятся достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и

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

# ФНС выявила схему легализации денег в сфере общепита

Источник: [HTTPS://ABNEWS.RU/2022/11/11/FNS-VYYAVILA-SHEMU-LEGALIZACZII-DENEG-V-SFERE-OBSHHEPITA?UTM\\_SOURCE=YXNEWS&UTM\\_MEDIUM=MOBILE&UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FDZEN.RU%2FNEWS%2FSTORY%2FROSFINMONITORING\\_CB\\_I\\_FNS\\_VYYAVILI\\_SKHEMU\\_UKHODA\\_OTNALOGOV\\_VSFERE\\_OBSHHEPITA--EA9C2021DA9C3E2DBCE0D8075FA7570C](https://abnews.ru/2022/11/11/fns-vyyavila-shemu-legalizaczii-deneg-v-sfere-obshhepita?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3a%2f%2fdzen.ru%2fnews%2fstory%2frosfinmonitoring_cb_i_fns_vyyavili-skhemu_ukhoda_otnalogov_vsphere_obshhepita--ea9c2021da9c3e2dbce0d8075fa7570c)

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

**Виктор Ануфриев**

ФНС сообщила о выявлении крупномасштабной схемы легализации денег в сфере общественного питания.

Скоординированные действия контрольных органов позволили выявить и пресечь деятельность одной из крупнейших теневых платформ, предлагавшей высокотехнологичные услуги по сокрытию и легализации денежных доходов в сфере общественного питания.

На сайте налоговой службы сообщается, что в основе обнаруженной схемы была замена безналичного денежного потока на сгенерированные наличные деньги. Источником наличных, как правило, выступали организации, в распоряжении которых находились терминалы приема наличных.

Стоит отметить, что использование подобной схемы позволяло предприятиям общественного питания не только регулировать доход, но и держать финансовые параметры в диапазоне, необходимом для сохранения права на использование специальных налоговых режимов, уклоняясь от уплаты НДС.

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

**Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

# 47% россиян сталкивались с системами денежных штрафов на работе

СЕРВИС РАБОТА.РУ ПРОВЕЛ ИССЛЕДОВАНИЕ И ВЫЯСНИЛ, СКОЛЬКО РОССИЯН  
СТАЛКИВАЛИСЬ С ДЕНЕЖНЫМИ ШТРАФАМИ НА РАБОТЕ И ЗА ЧТО ЧАЩЕ ВСЕГО  
ШТРАФОВАЛИ СОТРУДНИКОВ.

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

Сервис Работа.ру провел исследование и выяснил, сколько россиян сталкивались с денежными штрафами на работе и за что чаще всего штрафовали сотрудников. В опросе приняли участие более 3000 респондентов из всех регионов страны. А сервис СберПодбор узнал у работодателей, за что в их компаниях предусмотрены штрафы.

Место проведения опроса: Россия, все округа

Исследуемая совокупность: представители российских компаний, руководители, HR-директора, рекрутеры, HR-специалисты

Размер выборки: 1000 респондентов

Время проведения: октябрь 2022 года

### **ЕСТЬ ЛИ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ ШТРАФЫ?**

Да — 33%                      Нет — 67%

67% работодателей рассказали, что в их компании не предусмотрены штрафные санкции. 33% респондентов ответили, что они есть. Чаще всего это компании из сферы агропрома и производства (29%), строительства (16%), торговли (14%), а также транспорта и логистики (13%).

Место проведения опроса: Россия, все округа

Исследуемая совокупность: представители российских компаний, руководители, HR-директора, рекрутеры, HR-специалисты, в которых предусмотрена система штрафов

Размер выборки: 330 респондентов

Время проведения: октябрь 2022 года

### **ЗА ЧТО В ВАШЕЙ КОМПАНИИ ПРЕДУСМОТРЕНЫ ШТРАФЫ? (Множественный выбор)**

Нарушение рабочего режима (опоздания, неявка, отсутствие на рабочем месте, отклонение от графика) — 68%

Ненадлежащее выполнение рабочих обязанностей — 45%

Нарушение техники безопасности — 36%

Недостача — 27%

Ненадлежащее обращение с клиентами — 21%

Использование ненормативной лексики — 14%

Несоблюдение гигиенических требований — 13%

Несоответствующий дресс-коду внешний вид работника — 9%

Другое — 7%

При этом 47% опрошенных сотрудников рассказали, что сталкивались с системами денежных штрафов в компаниях, где работали.

Место проведения опроса: Россия, все округа

Исследуемая совокупность: экономически активное население России старше 18 лет

Размер выборки: более 3000 респондентов

Время проведения: октябрь 2022

### **СТАЛКИВАЛИСЬ ЛИ ВЫ С СИСТЕМОЙ ДЕНЕЖНЫХ ШТРАФОВ В КОМПАНИЯХ, ГДЕ РАБОТАЛИ?**

Да — 47%

Нет — 53%

При этом 55% респондентов отметили, что знают о незаконности наложения штрафов со стороны работодателей.

**Александр Ветерков, заместитель генерального директора Работ.ру:** «Согласно трудовому кодексу РФ, работодатель может привлечь сотрудника к двум видам ответственности — дисциплинарной и материальной. Однако такого понятие как “штраф” в ТК РФ нет, поэтому наложение денежных штрафов действительно незаконно. При этом работодатель может снизить или полностью лишить провинившегося сотрудника премии. Также работодатель вправе удержать часть зарплаты, но только

в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность сотрудника также заключается в обязанности возместить работодателю прямой действительный ущерб. Например, если сотрудник разбил служебную машину. Для взыскания материальной ответственности также нужно соблюсти определенный законодательный порядок».

Место проведения опроса: Россия, все округа

Исследуемая совокупность: экономически активное население России старше 18 лет

Размер выборки: более 3000 респондентов

Время проведения: октябрь 2022

**ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ВПРАВЕ НАЛАГАТЬ ДЕНЕЖНЫЕ ШТРАФЫ НА СОТРУДНИКОВ?**

Да — 55%

Нет — 45%

Из тех, кто сталкивался с системами денежных штрафов на работе, 46% участников исследования указали, что сами однажды получали такие санкции.

Место проведения опроса: Россия, все округа

Исследуемая совокупность: экономически активное население России старше 18 лет, которое сталкивалось с системами денежных штрафов на работе

Размер выборки: более 1410 респондентов

Время проведения: октябрь 2022

**ПОЛУЧАЛИ ЛИ ВЫ КОГДА-НИБУДЬ ШТРАФ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ?**

Да — 46%

Нет — 54%

29% опрошенных отметили, что обычно на сотрудников в их компании налагали штрафы до 1000 рублей. Каждый третий респондент (33%) ука-

зал штрафы от 1000 до 3000 рублей. 18% рассказали, что в их компании штрафовали на 3000-5000 рублей, а 20% отметили размер наказания более 5000 рублей.

Место проведения опроса: Россия, все округа

Исследуемая совокупность: экономически активное население России старше 18 лет, которое сталкивалось с системами денежных штрафов на работе

Размер выборки: более 1410 респондентов

Время проведения: октябрь 2022

### **В КАКОМ РАЗМЕРЕ ОБЫЧНО ШТРАФОВАЛИ СОТРУДНИКОВ?**

До 1000 рублей — 29%

1000-3000 рублей — 33%

3000-5000 рублей — 18%

Более 5000 рублей — 20%

Более половины респондентов (52%) указали, что штрафы обычно накладывали за ненадлежащее исполнение рабочих обязанностей. 45% опрошенных отметили штрафы за опоздания, 31% — за прогулы, 24% — за недостачу, 20% — за нарушение техники безопасности, 15% — за ненадлежащее обращение с клиентами, а 10% — за несоответствие дресс-коду.

В варианте «Другое» 10% респондентов чаще всего указывали, что были свидетелями денежных штрафов за невыполнение рабочего плана и срывы сроков работ.

Исследуемая совокупность: экономически активное население России старше 18 лет, которое сталкивалось с системами денежных штрафов на работе

Размер выборки: более 1410 респондентов

Время проведения: октябрь 2022

**ЗА ЧТО ЧАЩЕ ВСЕГО ШТРАФОВАЛИ СОТРУДНИКОВ? (Множественный выбор)**

Ненадлежащее выполнение рабочих обязанностей — 52%

Опоздание — 45%

Прогоул — 31%

Недостача — 24%

Нарушение техники безопасности на работе — 20%

Ненадлежащее обращение с клиентами — 15%

Несоответствующий дресс-коду внешний вид работника — 10%

Другое — 10%



Олевинский  
Буюкян  
и партнеры

правовое бюро

---

### Евгений Королев

Адвокат правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры»

## ДЕНЕЖНЫЕ ШТРАФЫ НА РАБОТЕ

История штрафов на работе сопровождает нас на протяжении десятилетий. И, судя по исследованию портала Работа.ру, мы будем и дальше сталкиваться с этим явлением в трудовых отношениях.

Высокий уровень «знакомства» со штрафами на работе удивительным образом коррелирует со степенью осведомленности работников об их незаконности — 47% респондентов сталкивались с системой денежных штрафов на работе и 45% респондентов не знают об их незаконности.

Однако, не всегда штраф в понимании работника — это штраф с точки зрения закона. Часто речь идет об особенностях восприятия и уровне правовой осведомленности работников. Проиллюстрирую на двух примерах.

1. Существующая у работодателя система оплаты труда может предусматривать выплату, помимо заработной платы, различных стимулирующих надбавок — премий за сложность и напряженность работы, за особые достижения и т.п.

Надбавки устанавливаются, как правило, в процентах от должностного оклада. Очевидно, что работодатель вправе не выплачивать те или иные надбавки при отсутствии оснований или применять дифференцированный расчет. Естественно, всё это должно быть предусмотрено локальными нормативными актами (ЛНА).

Соответственно «штраф» у постоянно опаздывающего работника может быть не произвольным удержанием из должностного оклада, а депремированием (отсутствием стимулирующей надбавки или уменьшением её размера). Разница в содержании этих действий с точки зрения права огромная, но в просторечии всё это можно назвать «штрафом».

2. В организациях для учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду применяются таблицы учета рабочего времени (формы Т-12 и Т-13).

Опоздания и прогулы могут (и должны) найти своё отражение в этих табелях. Это станет основанием для работодателя осуществить перерасчет причитающихся работнику выплат.

Замечу, что применение к работнику дисциплинарных мер не требует от работодателя оплатить время, когда работник на рабочем месте отсутствовал.

Является ли учёт прогулов и опозданий при расчете с работником штрафом за нарушение трудовой дисциплины? Нет. Но, как и в первом примере, такой учет может восприниматься как штраф.

Аналогично можно порассуждать об ответственности работника за порчу имущества работодателя, мелкое воровство и т.п. Предусмотренное законодательством возмещение прямого действительного ущерба также может восприниматься как штраф.

Так может быть незаконных штрафов вообще не существует? Увы, но это

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



N&amp;P

**Олег Никитин**

Юридическая компания Никитин и партнеры,  
[www.nikitin-partners.ru](http://www.nikitin-partners.ru)

Согласно ст. 192 ТК РФ 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Понятие штрафа в ТК РФ отсутствует, однако на основании ст. 132 ТК РФ Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Иными словами если работает 2 рабочих на производстве и выполняют одни функции, в таком случае нельзя платить одинаковый оклад, а премии разные, только если вы можете это обосновать, например о разной выработке, т.е. один произвел продукции больше чем другой.

Например если это продавец, в таком случае премии могут отличаться от размера продаж, но если продажи на одном уровне, а занижение премии это фактически штраф, например за опоздание, в таком случае данные действия нарушают законодательство РФ.

Ответственность может грозить по статье 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Это касается ненадлежащее нарушения графика работы, техники безопасности т.д.

Что касается недостачи, то данный вопрос решается на основании статей ТК РФ о материальной ответственности.

На основании ст.243 ТК РФ Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

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



### **Альбина Позднякова**

*Юрист, профессиональный медиатор, управляющий партнер Юридического бутика имени А. и Е. Поздняковых. Сайт: [https://vk.link/lawyer\\_boutique](https://vk.link/lawyer_boutique)*

Как показал опрос, 47% россиян сталкивались с системами денежных штрафов на работе.

Законно ли это?! Рассмотрим.

Основной закон, которыми должны руководствоваться работники и работодатели является Трудовой Кодекс РФ.

Что такое штраф иными словами — это наказание за проступок. Он может быть в денежном эквиваленте и не в денежном.

Если обратиться к Трудовому Кодексу РФ, то такого понятия, как штраф, мы там не увидим.

В Трудовом Кодексе РФ присутствует дисциплинарная или материальная ответственность. За что она может быть?!

Основные права и обязанности работодателя закреплены в статье 22 Трудового Кодекса РФ, где указано, что работодатель вправе привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Согласно ст. 192 ТК РФ за неисполнение работником своих трудовых обязанностей работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания в форме замечания, выговора, увольнения. Федеральными законами могут устанавливаться и другие формы взыскания для отдельных категорий граждан.

Материальная ответственность работника может возникнуть за порчу или хищение имущества, находящегося у работодателя. Необходимо отметить, что правильной будет сделать оценку поврежденного или похищенного имущества с привлечением эксперта-оценщика.

Итак, мы выяснили, что в Трудовом Кодексе РФ отсутствует такое понятие, как «штраф». Тогда почему он присутствует в локальных положениях у работодателя?!

Как человек, работающий долгое время по трудовому договору, могу сказать, это связано с тем, что работники считаются «подневольными» людьми. Что это значит?

Это значит то, что исторически сложилось, что обычным, простым людям, у которых нет своего бизнеса (сейчас) и хозяйства (тогда) необходимо на «что-то» жить. Им нужны деньги — материальные блага. Зная данные обстоятельства, работодатели прибегают к таким крайним мерам, как штраф, понимая, что зачастую соискатели соглашались на предложенные условия работы, в том числе, где прописан «штраф» и, в основном, денежный.

Как избежать наложения «штрафа» работодателем?

Если вы подписали трудовой договор, с соответствующими положениями и приказами вы ознакомились под собственноручную подпись, то никак. Вы добровольно согласились на предложенные вам условия. Если вы, конечно, не подписывали данные документы под давлением.

Если вы не согласны с наложенным на вас штрафом, то нужно пытаться защитить свои права.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

ДЕКАБРЬ 2022

## ESG-ПРИНЦИПЫ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ И ЗАЧЕМ КОМПАНИЯМ ИХ СОБЛЮДАТЬ

**СЕРГЕЙ Зайнуллин, АНДРЕЙ Переладов,  
ВЛАДИМИР Пинаев, АНДРЕЙ Порсев**

**...ESG-концепция — это не императивные указания, а добровольно принятые обязательства, декларация стремления к самоулучшению...**

**...Эти принципы несут лишь рекомендательный характер для бизнеса, однако они имеют определенное влияние...**

**...мы стремимся соблюдать эти принципы «на автомате»: экономно и экологично относимся к закупаемым материалам, выстраиваем доверительные отношения с клиентами и создаем комфортные условия для работы сотрудников...**

# Вопрос — ответ

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

**Описание ситуации:**

Человек работает в отделе комплаенс. Числится там формально, а занимался проектами, которые поручило руководство, в том числе, ведением одного социального проекта, совместного с вузами. В силу сложившихся в стране политических и экономических событий, руководством принято решение о закрытии этого социального проекта, т.к. он не приносит сейчас деньги. Компания начинает экономить, урезает свои расходы. Этой девушке сообщили о закрытии проекта и предложили пообщаться со своими коллегами в компании, спросить, не нужны ли ее руки и опыт кому-то из коллег. Если со стороны коллег не поступит никаких предложений, ей предложили написать заявление по собственному желанию.

**Вопросы:**

1) Насколько правомочны действия руководства? Не должна ли по закону HR-служба предложить этой сотруднице вакансии, которые сейчас есть в компании? Так вроде положено при сокращении. Почему она должна сама искать, куда бы ей устроиться в компании?

2) Закрыли социальный проект, но девушка официально числится в другом подразделении (отдел комплаенс), которое никто не сокращал.

Имеет ли право девушка настаивать на том, что готова работать в этом подразделении не номинально, а вполне реально? Тем более что руководитель этого отдела сказала ей, что нагрузка на отдел сейчас возросла и руки дополнительные нужны.

3) Скорее всего эту девушку хотят убрать из компании, прикрывшись сокращением социального проекта.

Как ей грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании?



### **Никита Аксёнов**

Юрист Юридической фирмы «ЮСТ».  
Сайт компании: <http://yust.ru/>

Ключевое значение в рассматриваемой ситуации будут иметь прописанные в трудовом договоре работницы условия: была ли работница принята по срочному трудовому договору для выполнения заведомо определенной работы (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), или была принята на конкретную должность в отдел комплаенс на неопределенный срок (либо на определенный срок без надлежащего обоснования срочного характера трудовых отношений). Заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, будет правомерным только когда работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле срочный, характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами после завершения указанной работы, а в трудовом договоре прямо указано, что окончание (завершение) работы будет являться основанием для расторжения трудового договора. Если соответствующие условия в трудовом договоре не были прописаны, уволить работницу в связи с закрытием проекта работодатель не вправе. Не вправе также работодатель уволить работницу по собственной инициативе в связи с отсутствием для нее работы, так как в силу ст. 22 ТК РФ обязанность по обеспечению работой лежит на работодателе.

В сложившейся ситуации работнице необходимо обратиться в государственную инспекцию труда или в прокуратуру с жалобой на работодателя, либо обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в течение месяца с момента увольнения, взыскать средний заработок за период вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.



Олевинский  
Буюкян  
и партнеры

правовое бюро

### **Евгений Королев**

*Адвокат правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры»*

Описанная история довольно противоречива, поэтому при ответах на вопросы я буду исходить из некоторых допущений:

1. Девушка не является специалистом в области комплаенса, а была принята на свободную ставку.
2. Руководство организации не испытывает личной неприязни к девушке и готово её оставить, если та найдет себе работу в другом подразделении.
3. Девушка не имеет иждивенцев на содержании и не беременна.

1) Ст. 81 ТК РФ установлено, что увольнение работника в случае сокращения численности или штата, либо из-за того, что работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается при соблюдении определенных условий.

В частности, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантные должности или работа, соответствующие квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник сможет выполнять с учетом его состояния здоровья.

В силу положений ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право остаться на работе предоставля-

ется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Итак, в случае сокращения отдела комплаенс девушка становится очевидным кандидатом на сокращение, так как она не имеет соответствующей квалификации. Как следствие, в случае сокращения численности или штата, ей должна быть предложена работа, соответствующая её квалификации. Например, бухгалтеру не обязаны предлагать вакансию водителя.

Весьма вероятно, что в организации нет вакантных должностей, соответствующих квалификации девушки. На мой взгляд руководство поступило довольно гуманно, предложив переговорить с коллегами и поискать работу внутри организации по иной специальности. В случае успеха девушку переведут с текущей должности на вакантную.

На практике такие случаи в крупных организациях происходят постоянно и это не какая-то экзотика.

Есть и другой вариант — вакантных должностей в организации нет в принципе. Ни одной. Такое тоже бывает, но не может стать препятствием для перевода девушки в иное структурное подразделение. В подобных случаях меняют штатное расписание двух подразделений — старого, где девушка работает и нового, куда предполагается перейти. В старом должность в штатном расписании убирают, а в новом добавляют. При этом общая численность организации остается неизменной.

Возможно и сочетание двух перечисленных вариантов.

2) Любой сотрудник имеет полное право на работу по трудовой функции, определенной трудовым договором. Однако работодатели вправе

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



ТЧК

ТИМОФЕЕВ  
ЧЕРЕПНОВ  
КАЛАШНИКОВ**Ирина Питунова***руководитель трудовой практики, юридическая  
фирма Тимофеев/Черепнов/Калашников*

Изначально действия работодателя идут вразрез с требованиями закона. Работник обязан выполнять должностные обязанности в структурном подразделении, указанном в трудовом договоре, и поручения руководителя данного структурного подразделения, а не заниматься социальным проектом, если это не входит в должностные обязанности конкретного работника.

Работодатель вправе изменить условия трудового договора (заработную плату, режим труда и (или) отдыха, характер работы (разъездной, подвижной или др.), рабочее место, структурное подразделение) в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда. Однако изменить трудовую функцию (то есть трудовые обязанности работника) нельзя даже и в этом случае. Это возможно сделать только через перевод с письменного согласия работника.

У HR-службы нет сейчас законных оснований для предложения данному работнику какой-либо вакансии, соответствующей её квалификации, в том числе нижестоящую или нижеоплачиваемую работу, так как никаких изменений организационных или технологических условий труда не происходит. Уведомление о сокращении штата/ численности работнику не

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



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

[www.TOP-PERSONAL.RU](http://www.TOP-PERSONAL.RU)

октябрь–декабрь

В номере:

**Законодательное регулирование сферы  
делопроизводства: факторы и задачи**

**Этика дореволюционного письма к болящим**

**Правовое регулирование управления  
специальными системами транспортной  
документации**

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

**Международная стандартизация управления  
документацией: современное состояние  
и перспективы развития**

**Системы и сети передачи информации  
и угрозы ее конфиденциальности**

**Подводя итоги: Второй Уральский  
историко-архивный форум**

**Организационная документация  
в деятельности Министерства путей сообщения  
РФ в 1992-1993 гг.**

**№4  
2022**

При поддержке:





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 11 ноябрь 2022

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

*Александра Мишкина*

**Военная ипотека сегодня**

*Дмитрий Мартасов*

**Налогообложение недвижимости в 2022 году**

*Ульяна Зеленая*

**Аудит договоров продажи недвижимости компании на предмет соответствия законодательству РФ**

*Алла Митрахович*

**Возмещение ущерба от неудачных перевозок**

*Дмитрий Краснощёк*

**На что может претендовать дольщик при банкротстве застройщика?**

*Дмитрий Тайдин*

**Выселение из жилого помещения вследствие банкротства**

*Татьяна Човикова*

**Ипотека с материнским капиталом — анализ судов**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



Верхние этажи, по плану "Роснефть" - 7152, 7153, 7154;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 34  
(678)  
2022

Главная тема: **АУДИТ САЙТОВ**

**Если кто-то мне лично  
не нравится, это не является  
поводом для увольнения**

**Андрей Гурняк**  
Starta