



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за октябрь 2022 года

Павел Хлебников

Мобилизация и бизнес

Александра Мишкина

Сложные вопросы выплаты зарплаты при увольнении по соглашению сторон

Алла Митрахович

Увольнение недобросовестного работника

Антон Задворнов

Увольнение по собственному желанию начальника на примере одного из дочерних обществ ПАО «Газпром»

Дмитрий Евтеев

Классный час: трудовые споры с педагогическими работниками

Ульяна Зелёная

Спортсмены — споры профессиональных спортсменов по трудовым вопросам (анализ)

Дарья Герасименко

Самозанятым могут разрешить заниматься пассажирскими перевозками

Мобилизация стала основным ньюсмейкером.

СЕО Ростсельмаша в интервью газете Коммерсант очень ёмко высказался за всех работодателей – только им понятно кому нужна броня от повестки, чтобы сохранить мощь компании...

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 октябрь 2022 года5

Мобилизация и бизнес



Павел Хлебников

Мобилизация и бизнес11

Увольнение

Александра Шишкина

Уволить работника грамотно19



Александра Шишкина

Сложные вопросы выплаты зарплаты при увольнении по соглашению сторон27



Алла Митрахович

Увольнение недобросовестного работника37

Антон Задворнов

Увольнение по собственному желанию начальника на примере одного из дочерних обществ ПАО «Газпром»45

Трудовые споры



Дмитрий Евтеев

Классный час: трудовые споры с педагогическими работниками55

Трудовые споры



Ульяна Зелёная

Спортсмены — споры профессиональных спортсменов по трудовым вопросам (анализ) ..63

Профсоюз



Дарья Царькова

Профсоюзы сегодня — кто еще существует — размеры, роль, польза для работников, война или союз с работодателями71

Самозанятые

Дарья Герасименко

Самозанятым могут разрешить заниматься пассажирскими перевозками81

Комментарии экспертов

Юлия Гальянова, Игорь Перегудов

Работодателям Москвы направлены разъяснения от военного комиссариата87

Артём Гуков, Анна Устюшенко

«Вручают повестки даже в полях»: что происходит в компаниях из-за мобилизации95

Ольга Дученко, Булат Тугутов

Минцифры уточнило список документов в военкомат для IT-специалистов101

Роман Ткаченко

Американец Спектор получил 3,5 года колонии по делу о взятках экс-помощнице Дворковича109

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 15.10.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-10.

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 октябрь 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 ОКТЯБРЬ 2022 ГОДА

Одним из самых актуальных документов стал Федеральный закон от 7 октября 2022 г. N 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», связанный с регулированием правоотношений с гражданами, подлежащими мобилизации, добровольцев и контрактников.

Мобилизованных, контрактников и добровольцев не увольняют, трудовой договор с ними приостанавливается.

Действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается по заявлению работника. В период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе нужно предупредить как минимум за 3 рабочих дня.

Если один родитель мобилизован или подписал контракт, второму родителю дано преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата, а если ребенку нет 14 лет, то второго родителя могут направить в командировку, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия.

Закрепили, в частности, такие гарантии:

— трудовой договор не расторгают по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, из-за призыва по мобилизации;

— не позднее дня приостановки действия трудового договора работодатель обязан перечислить зарплату и иные выплаты;

— на время приостановки действия трудового договора можно заключить срочный трудовой договор с другим работником;

— в стаж работы, который дает право на отпуск, засчитывают время приостановки трудового договора из-за мобилизации;

— работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущество при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу;

— работник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, только при наличии письменного согласия направляется в командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, если второго родителя призвали на военную службу.

В период приостановки действия трудового договора сотрудника можно уволить в случаях:

— окончания действия срочного трудового договора;

— ликвидации организации или прекращения деятельности ИП;

— если сотрудник не выходит на работу по истечении 3 месяцев после окончания им военной службы.

Правительство вправе определять дополнительные особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных, добровольцев и контрактников.

Кроме того, изменениями в ТК предусмотрены особенности инструктажа по охране труда и проверки знаний в случае прохождения обучения в порядке, установленном Правительством.

Данные изменения высоко оценены юридическим сообществом как своевременные и позволяющие обезопасить работников в текущей ситуации.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА ОКТЯБРЬ 2022 ГОДА

КС РФ не допустил ограничения трудовых прав профессорско-преподавательского состава университетов.

Не соответствующими Конституции РФ признаны части первая и восьмая статьи 332 ТК РФ, поскольку они допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника профессорско-преподавательского состава в вузе, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, притом что выполняемая по этому договору работа является для работника основной.

Конституционный Суд отметил, что заключение с профессорско-преподавательским составом вузов преимущественно краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это обесмысливает законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Кроме того, такие трудовые договоры не только ограничивают работников в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания, но и лишают их возможности реализовать в полной мере свое право на отдых.

Федеральному законодателю надлежит в кратчайшие сроки внести в действующее правовое регулирование надлежащие изменения, в том числе: установить минимальный срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; предусмотреть обязанность работодателя заключить с лицом, избранным по конкурсу, тру-

довой договор (продлить ранее заключенный трудовой договор при избрании по конкурсу на замещение той же должности), срок которого должен быть не менее срока избрания, определяемого в соответствии с локальными актами образовательной организации коллегиальным органом управления, который непосредственно проводит конкурс.

До внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников профессорско-преподавательского состава могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет.

Исключение составляют случаи, когда трудовой договор заключается впервые либо планируемая учебная нагрузка педагогического работника не предполагает длительную занятость. В указанных случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности новый трудовой договор может не заключаться, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается на определенный срок не менее трех лет или на неопределенный срок. В случае сокращения нагрузки на преподавателя в связи с изменением учебных планов допускается продление трудового договора на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

Если чиновнику не предоставили условия для работы, прогул засчитать нельзя.

Из-за сильных осадков в здании госоргана пропало электричество. Служащий ушел в этот день работать из дома. Он занимал руководящую должность и посчитал, что его решения достаточно.

8-й КСОЮ не увидел прогула. По закону им считают только отсутствие на служебном месте без уважительной причины. Сотрудник не

мог работать в офисе. Большинство его подчиненных тоже перешли на удаленку. Они подтвердили: руководитель в тот день работал. Чиновник не уведомил нанимателя, однако такого проступка недостаточно для увольнения.

В другой ситуации госорган восстановил сотрудника после незаконного сокращения, однако не вернул в штат прежнюю должность. Чиновник на службу не вышел. За прогул его снова уволили.

Белгородский районный суд Белгородской области не поддержал нанимателя. По решению о восстановлении служащему предоставляется прежнюю должность. Госорган этого не сделал, т.е. не дал сотруднику возможность продолжить службу на тех же условиях.

Суд также отметил: к данному случаю нельзя применить правило, которое запрещает служащим прекращать работу, чтобы урегулировать трудовой спор.

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



Павел Хлебников

Адвокат

Мобилизация и бизнес

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

Недавно обсуждалась тема рынка труда России за 6 месяцев 2022 года. Анализ экономической ситуации на рынке труда давал повод для некоторого оптимизма и надежды на скорую адаптацию к существующим санкциям. Но 21 сентября произошло новое событие, которое отразится на всех сферах жизни и сегментах рынка — частичная мобилизация. Как следует из названия, она подразумевает призыв на военную службу определённой части имеющегося запаса, а именно объявленные 300 тысяч трудоспособного населения.

Именно мужское трудоспособное население будет призываться и призывается на военную службу, так как оно не имеет (или имеет незначительные) ограничения по здоровью. Оно и понятно, так как для исполнения воинских обязанностей необходимо иметь некий уровень физического и психического здоровья. Первая реакция на мобилизацию была весьма сдержанной и смешанной. Мобилизация в современной истории России объявляется впервые с 1941 года, и никакого наработанного опыта нет. Более того, объявлена частичная мобилизация, что ставит в тупик не только работодателей и компании в целом, но и государственных исполнителей этой функции.

Сейчас многие представители крупных и мелких компаний говорят, что повестку вручают там, где найдут подлежащего мобилизации работника, чуть ли не в полях. И, действительно, такие факты имеют место быть, но на то есть законные основания.

На сегодняшний день порядок призыва установлен постановлением Правительства РФ № 852 от 30 декабря 2006 года (с изменениями и дополнениями). Установлено, что граждане, подлежащие призыву на воен-

ную службу, обязаны получать повестку военного комиссариата под расписку. Более того, повестка имеет установленную форму, которая как раз подразумевает роспись. Чаще всего повестку вручают сотрудники военкомата или полиции. На примере города Смоленска можно сказать, что как сотрудники военкомата, так и участковые уполномоченные полиции задействованы во вручении повесток.

ПРИЗВАННЫЕ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ РАБОТНИКИ НЕ БУДУТ ПОДЛЕЖАТЬ УВОЛЬНЕНИЮ

Также вышеуказанное постановление предусматривает вручение повестки работодателем по месту работы, руководителем или другим должностным лицом организации. Как уже упоминалось, повестка должна быть вручена лично в руки и оформлена по всем правилам. Необходимо внимательно ознакомиться с документами перед подписанием. Сотрудник военкомата, прибывший с повесткой, должен представиться с указанием звания, а также пояснить, какой документ он принес, кроме того, он должен озвучить сроки явки в военкомат. После этого вы проверяете свои данные, указанные в повестке, и можете подписывать бумагу. Если повестку принесли и вручили лично работнику, соблюдая все требования, отказаться уже нельзя — неподписание повестки может трактоваться как уклонение от военной службы с соответствующим привлечением к административной или уголовной ответственности. Ваши родственники, знакомые, любой человек, оказавшийся в квартире, не может за вас расписаться и, соответственно, принять повестку. Если работодатель получил повестку для своего сотрудника, он обязан передать ее сотруднику лично под подпись, в противном случае на работодателя налагается административный штраф в размере от 1000 рублей до 3000 рублей (ст. 21.2 КоАП РФ), ну и последующие проблемы в виде реакции государства на воспрепятствова-

ние мобилизации. А они могут быть и вплоть до уголовной ответственности, особенно если кто-то решит, что 3000 руб. не деньги, а мобилизуемый специалист очень нужный.

Далее. Повестка вручена, и мобилизованный обязан явиться в военкомат или указанный в повестке пункт в обозначенный в повестке срок. То есть время и место указано в повестке, и никакие другие правила не действуют. Срок установлен в повестке и не соблюдать его нельзя. А что же работода-

ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА БУДЕТ ВОЗОБНОВЛЯТЬСЯ В ДЕНЬ ВЫХОДА НА РАБОТУ

тель? Очевидно, что трудовой договор с таким работником на основании ст. 83 ТК РФ должен быть расторгнут в тот же день со всеми вытекающими последствиями в виде расчета и выдачи документов. Однако в Государственную думу РФ внесен законопроект (депутаты Александр Хинштейн, Андрей Исаев, Андрей Картаполов, Андрей Красов («Единая Россия»), Леонид Слуцкий (ЛДПР), сенаторы Андрей Турчак, Андрей Клишас и Ирина Рукавишникова («Единая Россия»), закрепляющий обязанность работодателей не расторгать трудовой договор с мобилизованными сотрудниками. Изменения в ТК РФ предполагают, что призванные на военную службу по мобилизации работники не будут подлежать увольнению (поправка к ст. 83 ТК РФ). Кроме того, в ТК РФ должна быть добавлена новая статья — 357.1, которая разъясняет особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных работников и тех, кто пошел служить по контракту или заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы России.

Согласно этой статье, действие трудового договора, находящегося на службе, приостанавливается на период прохождения военной службы,

о чем работодатель будет обязан издать соответствующий приказ. При этом: «за работником сохраняется место работы (должность)», а также говорится в предлагаемых поправках: «В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор».

Также в тексте законопроекта особо подчеркивается — «Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исклю-

РАБОТНИК БУДЕТ ОБЯЗАН ПРЕДУПРЕДИТЬ О СВОЕМ ВОЗВРАЩЕНИИ НЕ ПОЗДНЕЕ ЧЕМ ЗА ТРИ РАБОЧИХ ДНЯ

чением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок».

На период приостановления действия трудового договора работник сохранит социально-трудовые гарантии: дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи. Период приостановления действия трудового договора будет засчитан в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора будет возобновляться в день выхода на работу. При этом работник будет обязан предупредить о своем возвращении не позднее чем за три рабочих дня. После возобновления трудового договора работник в течение полугода будет имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска «в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя».

Кроме вышеперечисленного, законопроект предполагает и ряд гарантий для семей мобилизованных. Их супруги, если в семье есть ребенок до 18 лет, при сокращениях на работе будет иметь преимущественное право на сохранение должности. А супруги, которые воспитывают детей до 14 лет, будут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе и работе в ночное время, а также работать в выходные только при наличии их письменного согласия.

ЕСЛИ РАБОТНИК ПО ИСТЕЧЕНИИ ТРЕХ МЕСЯЦЕВ ПОСЛЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ НЕ ВЫШЕЛ НА РАБОТУ, ТО РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ РАСТОРГНУТЬ ДОГОВОР С ЭТИМ СОТРУДНИКОМ В ОДНОСТОРОННЕМ ПОРЯДКЕ

Федеральный орган исполнительной власти (очевидно МО РФ), с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы. Но если работник по истечении трех месяцев после прохождения военной службы не вышел на работу, то работодатель может расторгнуть договор с этим сотрудником в одностороннем порядке.

22 сентября правительство приняло постановление о сохранении рабочих мест и трудового договора для тех, кто подпадет под объявленную 21 сентября частичную мобилизацию. «Мобилизованные граждане смогут сохранить трудовые договоры и позже вернуться на прежнее место работы», — отмечалось в сообщении на сайте Правительства РФ. Необходимые для этого изменения внесены в особенности правового регулирования трудовых отношений, действующие в 2022 и 2023 годы. Председатель комитета

Госдумы по труду Ярослав Нилов высказался, что постановление — это «временное решение» до принятия специального закона.

Получается, что даже если работника уже уволили, то поправки в ТК позволят ему после окончания службы подать иск о восстановлении на работе, ибо здесь будет применяться обратная сила закона. Эксперты ведущих юридических компаний уверены, что запрет на увольнение мобилизованных в случае принятия поправок будет иметь обратную силу.

**ЕСЛИ РАБОТНИКА УЖЕ УВОЛИЛИ, ТО
ПОПРАВКИ В ТК ПОЗВОЛЯТ ЕМУ ПОСЛЕ
ОКОНЧАНИЯ СЛУЖБЫ ПОДАТЬ ИСК О
ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ**

Законопроект предусматривает, что большинство его положений распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г. Таким образом, даже если работник был уволен в связи с призывом по мобилизации до вступления закона в силу, увольнение в случае возникновения трудового спора может быть признано незаконным. Поэтому работодателю целесообразно самому отменить свой приказ об увольнении, но в соответствии с позицией Верховного суда, сделать это можно только с согласия работника.

В период частичной мобилизации будет допускаться прием временных сотрудников на время отсутствия основного, что напоминает некую аналогию с отпусками по уходу за ребенком. Поправки и дополнения должны разрешить появившееся после публикации постановления правительства противоречия с ТК РФ. То есть, согласно ст. 83 ТК РФ, прямо говорится, что призыв на военную службу является основанием для расторжения трудового договора.

Думаю, что такие изменения будут приняты в кратчайшие сроки и с минимальными корректировками текста. Совсем скоро мы увидим основной текст закона, возможно и до момента публикации этой статьи. Ну а пока работодатель должен издать соответствующий приказ на основании постановления Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. № 1677. Конечно, постановление Правительства — это подзаконный акт, и с точки юридической техники ссылаться на него некорректно, но другого не дано.

Пока мобилизация вызывает больше вопросов, чем ответов. Реалии рынка труда и мобилизация накладывают на бизнес новые правовые и экономические риски. Чтобы минимизировать риски, необходимо внимательно следить за изменениями и разъяснениями по отдельным правовым вопросам. К примеру, Минтруд России подготовил пояснения об особенностях оформления приостановления трудовых договоров мобилизованных граждан (письмо Минтруда России № 14-6/10/В-13042 от 27 сентября 2022 г.).

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



Александра Шишкина

Уволить работника грамотно

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

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 71, 81, 192, 193) и иными федеральными законами. Зачастую компании, а также индивидуальные предприниматели избегают процедуры увольнения по своей инициативе, побуждая работника решить дело мирно. В случае же увольнения, согласно нормам закона, работодателю придется учесть не один нюанс, дабы не попасть впросак, так как суды нередко становятся на сторону более слабого в правовом смысле участника. За последние годы в России из общего числа трудовых споров по расторжению договоров примерно 42% решений было вынесено в пользу работников.

Как сказал Верховный суд РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Так, одна из российских банковских корпораций уволила сотрудника, занимавшего должность охранника, вследствие однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а именно — появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного опьянения (п. 6 пп. «б» ст. 81 ТК РФ). Бывший сотрудник обратился в суд с целью восста-

новиться на работе и реабилитировать свое доброе имя. Судебные слушания по такой категории дел, как правило, длятся долго и упорно, с обязательным привлечением прокурора. В заседаниях бывший работник был не согласен с фактом употребления алкоголя на рабочем месте. Аргументом последнего являлось, в частности, что сотрудники компании, зафиксировавшие в акте происшествие, не обладают достаточной квалификацией

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

для определения состояния опьянения человека. Кроме того, уволенный отрицал факт употребления алкоголя, настаивая, что страдал от болезней сердца и принимал лекарства, содержащие в своем составе спиртовую основу. Якобы уже по прибытии с работы домой истцу была вызвана скорая медицинская помощь в связи с плохим самочувствием. Для прояснения сложившейся ситуации в судебное заседание в качестве свидетелей были вызваны сотрудники, составившие акт о нахождении на рабочем месте в нетрезвом состоянии. Согласно данным пояснениям, свидетели почувствовали запах алкоголя от охранника, к тому же тот себя агрессивно и неприязненно вел, высказывал нелицеприятные слова в адрес коллег, демонстрировал шаткую походку. От прохождения обследования на предмет опьянения уволенный отказался. Суд первой инстанции, выслушав доводы сторон, отказал в иске, пояснив, что компанией была соблюдена процедурная сторона увольнения, а также доказано и материальное основание — нетрезвое состояние работника на рабочем месте.

По подобным делам важно вовремя и в срок, то есть уже в день нарушения работником закона, заактировать указанные нарушения, привлечь как можно больше свидетелей, а также уведомить обо всех мероприятиях самого работника.

Если говорить о процессуальной части, то стоит принять во внимание, что иски работников по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, могут быть поданы в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору. Иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ).

Следует также учесть, что при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности являются, в частности: акт об отсутствии работника на рабочем месте, приказ о проведении служебного расследования, акт о результатах служебного расследования. Все эти документы в дальнейшем необходимо представить в суд для доказательства позиции работодателя.

Так, приказом работодателя М. была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка организации в части графика рабочего времени при наличии за последний год непогашенных дисциплинарных взысканий. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения послужило отсутствие М. на рабочем месте в про-

межутки времени от 10 до 40 минут в течение нескольких дней, установленное актом о результатах проведенного служебного расследования.

Приказом работодателя с М. расторгнут трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

М., в свой черед, утверждала, что работодатель не знакомил ее с локальным нормативным актом, устанавливающим режим рабочего времени, в связи с чем у него отсутствовали основания для привлечения ее к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения. По мнению М., дисциплинарные взыскания применены к ней работодателем без учета тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он совершен, а также ее предшествующего поведения и отношения к труду. М. добросовестно осуществляла трудовую деятельность, за десятилетний стаж работы к дисциплинарной ответственности не привлекалась. Суд первой инстанции отказал в восстановлении на работе. Апелляционная инстанция оставила решение в силе.

Суды исходили из того, что факт отсутствия М. без уважительных причин на рабочем месте в заданные промежутки времени, указанные в актах работодателя, нашел свое подтверждение, порядок наложения дисциплинарных взысканий на работника работодателем соблюден, на день совершения проступков у М. имелось неснятое взыскание, в связи с чем работодатель имел право уволить М. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В то же время, суд отклонил довод М. о том, что она не была ознакомлена с распоряжением работодателя, устанавливающим режим работы персонала, и указал, что такой режим работы опубликован в электронном виде, все сотрудники организации имели к нему доступ и знакомились самостоятельно. Доводы М. о том, что при увольнении работодателем не учтено ее предшествующее отношение к работе и тяжесть совершенного ею проступка, были отвергнуты ввиду того, что в соответствии со статьями 81 и 192 ТК РФ неоднократное неисполнение без уважительных причин тру-

довых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ не согласилась с выводами судов первой и второй инстанций. В своем определении коллегия указала, что судебными инстанциями при рассмотрении спора не были приняты во внимание нормативные положения, регулирую-

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

ющие режим рабочего времени и локальные нормативные акты организации, в частности коллективный договор, подлежащие применению к спорным отношениям.

В силу ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

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

Вслед за этим, нельзя забывать, что несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности неисправление работодателем письменных объяснений у работника, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным.

Так, О. обратилась в суд с иском к обществу о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя. Приказом работодателя трудовой договор с О. был прекращен согласно п. 6 «а» ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул — отсутствие на рабочем месте два дня подряд. О. полагала, что отсутствовала на рабочем месте по уважительной причине — плохого самочувствия, о чем уведомила работодателя, который, в свою очередь, предоставил ей отгулы.

Разрешая спор, суд первой инстанции со ссылкой на статьи 192 и 193 ТК РФ пришел к выводу, что работодателем не был соблюден порядок применения к О. дисциплинарного взыскания в виде увольнения, что выразилось в нарушении права работника на предоставление в установленный законом срок объяснения по факту совершенного им дисциплинарного проступка. Кроме того, суд указал на отсутствие доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении О. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение О. и ее отношение к труду.

На основании ч. 1 ст. 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяс-

нение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Судебная практика по названной категории дел достаточно многочисленна. На сегодня, в целом, сформировался общий подход судебной системы для соблюдения баланса интересов как стороны работника, так и стороны работодателя. Не стоит забывать, что постсоветское трудовое законодательство всё ещё ориентировано на применение активных гарантий обеспечения прав работника. Учитывая сказанное, работодателям 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.

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



Александра Шишкина

Сложные вопросы выплаты зарплаты при увольнении по соглашению сторон

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

На сегодняшний день процедура увольнения работника по соглашению сторон набирает популярность на российском рынке труда. Правовых рисков и последствий такой процесс содержит значительно меньше как для работника, так и для работодателя. Работник получает свои три, пять, десять и т. д. ежемесячных заработков одновременно (это как уж договоритесь), а работодатель избегает головной боли относительно соблюдения процедуры сокращения либо иного вида увольнения. До судебных споров и разбирательств дело доходит значительно реже, чем без такого соглашения.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон регулируется ст. 78 Трудового кодекса РФ. Надо сказать, что содержание статьи достаточно лаконично, что, на первый взгляд, дает некую свободу в выборе условий подобного соглашения. При достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Необходимо учесть, что трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке, и обязанность доказать его при этом возлагается на работника.

Инициатором увольнения по соглашению сторон может быть как работник, так и работодатель.

Законодательно не установлен порядок оформления такого соглашения. Возможна подача заявления работника с одобрением работодателя, а также оформление отдельного письменного соглашения.

Нередко судебные споры вызывает выплата компенсаций по соглашению.

ЕСЛИ ИСТЕЦ УТВЕРЖДАЕТ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ ВЫНУДИЛ ЕГО ПОДАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ, ТО ЭТО ОБСТОЯТЕЛЬСТВО ПОДЛЕЖИТ ПРОВЕРКЕ, И ОБЯЗАННОСТЬ ДОКАЗАТЬ ЕГО ПРИ ЭТОМ ВОЗЛАГАЕТСЯ НА РАБОТНИКА

Так, А. обратилась с иском к организации-работодателю о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату причитающихся работнику денежных сумм, компенсации морального вреда, судебных расходов. Между сторонами было заключено соглашение о расторжении трудового договора, и А. была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон). В локальном акте организации существовал пункт об индексации заработной платы сотрудникам при достижении определенных финансовых показателей компанией.

Судом было установлено, что в связи с недостижением указанных финансовых показателей организации индексация заработной платы работников проведена не была.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции сослался на положения ст. 392 ТК РФ и пришел к выводу о про-

пуске А. установленного данной нормой годового срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, связанного с невыплатой сумм индексации заработной платы, о чем было заявлено в ходе судебного разбирательства ответчиком. Суд первой инстанции исходил из того, что А., получая ежемесячно заработную плату без индексации, не могла не знать с этого времени о нарушении ее трудовых прав.

Кроме того, суд указал на то, что непроведение индексации заработной платы работников в связи с недостижением экономических показателей деятельности по итогам работы полностью соответствует установленному работодателем механизму такой индексации.

ПРОВЕДЕНИЕ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЯВЛЯЕТСЯ НЕ ПРАВОМ, А ОБЯЗАННОСТЬЮ ЛЮБОГО РАБОТОДАТЕЛЯ НЕЗАВИСИМО ОТ ЕГО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ФОРМЫ

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводом суда первой инстанции о пропуске истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального спора и отменил решение. Коллегия полагала, что нарушение работодателем права А. на своевременную индексацию заработной платы имело место вплоть до ее увольнения, в связи с чем установленный ст. 392 ТК РФ годичный срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора следует исчислять с даты увольнения истца.

По мнению суда, проведение индексации заработной платы является не правом, а обязанностью любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы. С учетом того, что конкретные сроки

проведения индексации в Положении об оплате труда работников ответчика не были установлены, работодатель был обязан произвести выплату А. причитающихся ей сумм индексации заработной платы в день ее увольнения.

Ссылка суда первой инстанции на недостижение ответчиком финансово-экономических показателей, по мнению суда апелляционной инстанции, не может являться основанием для отказа в удовлетворении иска, так как отсутствие достаточных денежных средств не освобождает работодателя от соблюдения трудовых прав работников.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции несоответствующими требованиям закона.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание тот факт, что для признания длящимся нарушения работодателем трудовых прав работника при рассмотрении дела по иску работника о взыскании невыплаченной заработной платы необходимо наличие определенного условия: заработная плата работнику должна быть начислена, но не выплачена.

Кроме того, делая вывод об обязанности работодателя произвести выплату А. причитающихся ей сумм индексации заработной платы в день ее увольнения, суд апелляционной инстанции исходил из данного им толкования положений ст. 134 ТК РФ, полагая, что этой нормой установлена безусловная обязанность любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы проводить индексацию заработной платы своих работников.

Между тем, согласно ст. 134 ТК РФ, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными норматив-

ными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Трудовой кодекс РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любой порядок и условия ее осуществления.

Суд апелляционной инстанции, в нарушение ст. 134 ТК РФ, не применил при рассмотрении дела положения локального нормативного акта ответчика, установившего срок проведения очередной индексации заработной платы, величину индексации и условия ее осуществления. В иске А. было отказано.

При заключении соглашения об увольнении следует проверять, в первую очередь, добросовестность сторон при заключении такого соглашения, а также наличие истинного волеизъявления работника. Зачастую работодатель может воспользоваться правовой неграмотностью работника, дабы заключить соглашение на менее выгодных для последнего условиях.

Так, при рассмотрении дела судом было выяснено, что работник не имел намерения увольняться, соглашение о расторжении трудового договора подписал по настоянию работодателя. Истец был уволен, не доработав рабочий день, не подписав обходной лист. Суд установил, что увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ являлось незаконным, так как у последнего отсутствовало волеизъявление на увольнение. Доказательством такого отсутствия волеизъявления на увольнение по соглашению сторон выступили действия и поведение самого работодателя, не отвечающие правилам и нормам делового оборота.

Рассмотрим другой кейс. Общество расторгло трудовой договор с Ф. по соглашению сторон. В соответствии с условиями соглашения, ответчик обязался выплатить истцу компенсацию в размере трех среднемесячных заработков, однако при увольнении предусмотренная соглашением компенсация выплачена не была, что истец полагал незаконным, нарушающим его права, поскольку без выплаты компенсации он не имел намерения на

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ
НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ НИКАКИХ
ТРЕБОВАНИЙ К МЕХАНИЗМУ
ИНДЕКСАЦИИ, ПОЭТОМУ РАБОТОДАТЕЛИ,
КОТОРЫЕ НЕ ПОЛУЧАЮТ БЮДЖЕТНОГО
ФИНАНСИРОВАНИЯ, ВПРАВЕ ИЗБРАТЬ
ЛЮБЫЕ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ЕЕ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ**

расторжение трудового договора. Разрешая спор, отказывая в удовлетворении требований Ф., суд первой инстанции пришел к выводу о противоречии подписанного сторонами соглашения о расторжении трудового договора в части условия о выплате выходного пособия при увольнении.

Стоит учесть, что при прекращении трудового договора по соглашению сторон выплата работнику выходного пособия, согласно ст. 178 ТК РФ, не предусмотрена.

Вместе с тем, в части 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации содержится положение о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выход-

ных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. Таким образом, установленная работнику трудовым договором оплата труда, включая выплаты стимулирующего характера, а также выходное пособие, компенсации и иные выплаты в связи с прекращением заключенного с ним трудового договора, в том числе в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, должны быть предусмотрены законом или действующей у работодателя системой оплаты труда, устанавливаемой

**ЗАЧАСТУЮ РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ
ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ПРАВОВОЙ
НЕГРАМОТНОСТЬЮ РАБОТНИКА, ДАБЫ
ЗАКЛЮЧИТЬ СОГЛАШЕНИЕ НА МЕНЕЕ
ВЫГОДНЫХ ДЛЯ ПОСЛЕДНЕГО УСЛОВИЯХ**

коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами. При установлении в трудовом договоре с конкретным работником названных выплат должны учитываться законные интересы организации, других работников, то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

В названном деле работодатель обязался выплатить работнику заработной плату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск, а также компенсацию в размере трехкратного среднего месячного заработка. Приказом работодателя трудовой договор с Ф. был расторгнут, и истец уволен с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск.

Возражая против исковых требований истца о взыскании выходного пособия при увольнении, представитель ответчика ссылаясь на то, что выплата работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон

не предусмотрена ни действующим законодательством, ни заключенным с истцом трудовым договором, ни локальными актами работодателя, а условие соглашения о выплате истцу спорного выходного пособия противоречит интересам организации.

Разрешая при установленных обстоятельствах спор, суд первой инстанции пришел к выводу, что условия соглашения о выплате дополнительной компенсации не направлены на возмещение работнику затрат, связанных с

**ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ВЫПЛАТА
РАБОТНИКУ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ,
СОГЛАСНО СТ. 178 ТК РФ,
НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА**

исполнением им трудовых обязанностей, а спорная выплата не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда и носит, по существу, произвольный характер, о чем было известно обеим сторонам данного соглашения. При установлении истцу ничем немотивированной суммы выходного пособия нарушены законные интересы организации, в связи с чем общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в данном случае соблюден не был. В иске работнику было отказано.

Увольнение по соглашению сторон является обоюдно выгодной процедурой при соблюдении баланса интересов сторон трудовых отношений. Предполагается, что работник и работодатель согласовали все имеющиеся конфликт-

ные вопросы и закрепили свои намерения посредством упомянутого соглашения. Спорные ситуации происходят, что является в порядке вещей в рамках функционирования здорового гражданского общества. Соглашение желательно заключать в виде отдельного документа, прописав все существенные условия, такие как — срок расторжения договора, все полагающиеся выплаты и другие детали.

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



Алла Митрахович

Увольнение недобросовестного работника

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

Недобросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей по общему правилу не может быть основанием для применения к нему мер дисциплинарного характера, поскольку для наступления последствий дисциплинарного взыскания нужен конкретный доказанный проступок, грубое нарушение трудовых обязанностей. При этом, такие меры не особо эффективны, как показывает практика, разве только увольнение, которого часто работодатели вынуждены добиваться в отношении нерадивых, но очень осторожных работников. При этом, увольнение все равно влечет убытки и неудобства для работодателя.

Поэтому чаще работодатели борются с недобросовестностью, не являющейся проступком, посредством рубля: в компаниях создают системы мотивации и поощрений, где более ценные работники могут зарабатывать больше, а недобросовестные получать строго минимальный оклад. Некоторые работодатели, наоборот, вводят системы штрафов, которые уменьшают часть заработной платы, относящейся к премиальной, за недобросовестный труд.

Законодательство Российской Федерации также может применять санкции к некоторым категориям работников за недобросовестный труд. Топ-менеджеры компаний, включая директора, исполняющего полномочия единоличного исполнительного органа, также часто являются наемными работниками и отвечают за результат своей работы как в рамках трудового законодательства, так и корпоративного и могут быть привлечены к ответственности на всю сумму причиненных недобросовестным трудом убытков, если причиненный вред можно выразить в деньгах тем или иным образом.

Работники и менеджмент среднего уровня же чаще всего отвечает за доказанные убытки только в рамках одного среднемесячного заработка, за исключением категорий работников, несущих полную материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством и договором о полной материальной ответственности. Однако некоторые злоупотребления средним персоналом могут существенно влиять на весь производственный цикл компании, в связи с чем работодатель вынужден искать способы защиты от подобных явлений.

РАБОТОДАТЕЛИ БОРЮТСЯ С НЕДОБРОСОВЕСТНОСТЬЮ, НЕ ЯВЛЯЮЩЕЙСЯ ПРОСТУПКОМ, ПОСРЕДСТВОМ РУБЛЯ

При этом, законодатель не заставляет работодателя доказывать недобросовестность работника при лишении его премиальной части заработной платы, а вот применение мер дисциплинарного характера потребует доказывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения, и, как показывает практика, нарушение должно быть очень грубым и в нем должна быть вина работника.

В частности, Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда рассмотрено дело об увольнении по инициативе работодателя в связи с прогулом¹.

Суды трех инстанций посчитали, что работник был правомерно уволен, исходили из того, что факт отсутствия работника на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2019 г. более четырех часов подряд с 11 часов 00 минут до 17 часов 50 минут с учетом перерыва для отдыха и питания без уважительных причин нашел подтверждение при рассмотрении

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.11.2021 N 18-КГ21-93-К4

дела, в связи с чем у работодателя имелись основания для увольнения его по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул.

Вместе с тем, высшая судебная инстанция указала, что суд не выяснил обстоятельства, предшествующие уходу работника с работы, не дал надлежащей оценки по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации имевшей место конфликтной ситуации

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

между работником и его непосредственным руководителем, связанной, как утверждал истец, с возложением на него начальником станции технического обслуживания общества под угрозой увольнения с работы обязанности по внесению личных денежных средств в счет оплаты стоимости моторного масла для осуществления повторного ремонта автомобиля заказчика, в результате развития которой он покинул рабочее место.

Коллегия указала, что суды должны были установить причины отсутствия истца на рабочем месте в течение рабочего дня 24 сентября 2019 г., оценить данные обстоятельства на предмет уважительности. Кроме того, суды неправоммерно оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении работника решения о наложении на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка исходя из обстоятельств, при которых он

был совершен, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение истца и его отношение к труду.

Судебная коллегия направила дело на новое рассмотрение, фактически указав суду первой инстанции установить сумму взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, поскольку выводы коллегии о незаконности увольнения однозначны и не требуют дополнительного исследования.

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

Указанный случай еще раз подтверждает правильность применения действующего законодательства, направленного на защиту более слабой стороны правоотношения — работника. Ведь в случае, если бы закон позволял увольнять работников за недобросовестность, которая не является грубым проступком, то работники оказались бы в ситуации постоянного риска увольнения, ведь работодатель любую инициативу работника, с которым сложились неприязненные отношения, может признать недобросовестным поведением и уволить.

Другое дело, также рассмотренное Судебной коллегией по гражданским спорам Верховного суда РФ, касается правомерности наложения на работника обязательства по возмещению убытка².

В данном деле работник был принят на должность менеджера по закупкам молока. Должностные обязанности предусматривали организацию работы по закупке и транспортировке закупаемого товара. Кроме того, с

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.09.2021 N 16-КГ21-19-К4

работником был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в соответствии с которым работник получил от работодателя транспортное средство (молоковоз) и обязался отвечать за порчу вверенного имущества и груза в полном объеме.

Вместе с тем, во время исполнения трудовых обязанностей, произошло дорожно-транспортное происшествие с участием принадлежащего работодателю транспортного средства под управлением работника. В результате данного дорожно-транспортного происшествия транспортному средству причинены технические повреждения, в связи с повреждением цистерны молоковоза было утеряно 1 316 литров молока.

**ДОЛЖНОСТЬ ВОДИТЕЛЯ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
СВЯЗАННАЯ С УПРАВЛЕНИЕМ
ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ, И РАБОТЫ ПО
УПРАВЛЕНИЮ ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ
НЕ ПРЕДУСМОТРЕНЫ ПЕРЕЧНЕМ
ОТ 31 ДЕКАБРЯ 2002 Г.**

Определением старшего инспектора дорожно-постовой службы Государственной инспекции безопасности дорожного движения Управления внутренних дел от 19 апреля 2019 г. отказано в возбуждении дела об административном правонарушении в отношении работника, в связи с отсутствием в его действиях состава административного правонарушения.

Через два дня работник был уволен с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул). При этом работодатель на основании договора о полной материальной ответственности обратился в суд с требованием о взыскании с бывшего работника стоимости ущерба, полученного в результате ДТП.

Суды трех инстанций удовлетворили заявленные требования. Однако судебная коллегия ВС РФ отменила данные судебные акты, указав, что суды неверно квалифицировали трудовую функцию работника, а соответственно неправильно применили нормы о материальной ответственности работника. Поскольку в момент ДТП ответчик управлял вверенным ему транспортным средством, соответственно осуществлял трудовые обязанности водителя. Между тем должность водителя, непосредственно связанная с управлением транспортным средством, и работы по управле-

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

нию транспортным средством не предусмотрены перечнем от 31 декабря 2002 г., устанавливающим наименования должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, в том числе за ущерб вследствие повреждения вверенного имущества.

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. Дело направлено на новое рассмотрение.

Так, давно сформированная практика в отношении сложности применения мер дисциплинарного взыскания, включая увольнение, становится еще жестче. Конфликты с руководством, неточность при форму-

лировании трудовой функции и обязанностей работника могут повлечь признание дисциплинарного взыскания недействительным и взыскание денежных средств за вынужденный прогул. Учитывая, что в соответствии с Конституцией РФ наша страна — социальное государство, указанное справедливо, и обращает внимание работодателей на необходимость учиться правильно и человечно руководить, ведь работник может работать недобросовестно только лишь на основании субъективной оценки неграмотного руководителя, который не может надлежащим образом построить рабочий процесс.

Таким образом, наиболее весомым мотиватором для добросовестного труда становится система материального стимулирования, создание благоприятных и комфортных условий труда, качественный отбор и поиск новых кадров на привлекательные вакансии. Данные вопросы эффективнее решают грамотные специалисты по кадрам и управленцы, но не юристы и законодательство.

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

Антон Задворнов

юрист частной практики

Увольнение по собственному желанию начальника на примере одного из дочерних обществ ПАО «Газпром»

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

В данной статье рассмотрены примеры увольнений работников по собственному желанию под принуждением работодателя на примере одного из дочерних обществ ПАО «Газпром», также рассмотрена процедура пересмотра судебных решений вплоть до Верховного Суда РФ и невозможность отмены судебного решения, несмотря на грубейшие нарушения процессуального законодательства и Конституции РФ — рассмотрение дела с нарушением правил подсудности.

Российское трудовое законодательство, несмотря на наличие общих демократических принципов и начал, тем не менее, на практике не содержит действенных гарантий для работников, подвергшихся недобровольному увольнению.

В настоящее время значительное число вынужденных увольнений все чаще встречаются в судебной практике.

Развитие трудового конфликта между работодателем и работником может обратиться в серьезные неблагоприятные последствия как для работника, так и для самого работодателя. В большинстве случаев, разумеется, страдает работник, который фактически не может защитить свои права в судебном порядке.

Основная психологическая форма давления работодателя — это навязывание работнику написать заявление об увольнении по собственному желанию под угрозой увольнения за какое-нибудь нарушение, как правило, надуманное и малозначительное или вовсе сфабрикованное недобросовестным работодателем.

Незаконность вынужденного увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в судебной практике достаточно трудно доказуема.

Разъяснением увольнения работников под давлением администрации служит Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2¹, которое содержит лишь один подпункт, посвященный данной проблематике.

В соответствии с пп. «а» п. 22 указанного Постановления отмечается, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. В случае если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, это обстоятельство подлежит проверке, и обязанность доказать его возлагается на работника.

Таким образом, Пленум Верховного Суда РФ дает краткое толкование такого сложного и актуального в наше время явления, как вынужденное увольнение.

Российские суды часто отказываются глубоко исследовать обстоятельства дела, отвергают различные факты, которые приводит работник, если, конечно, они не касаются прямого и грубого давления работодателя на работника.

Чаще всего суды под таким давлением понимают применение или угрозы применения физической силы, прямых и психологических угроз.

Случаи замаскированного психологического давления работодателя на работника часто не принимаются и отмечаются как не имеющие отношения к рассматриваемому делу.

В связи с чем российская судебная практика отказывает бывшим работникам по формальным основаниям, если только работодателем не нарушен процессуальный порядок увольнения работника, например, не соблюден двухнедельный срок сообщения об увольнении, невыдача трудовой книжки в день увольнения и другие процессуальные нарушения.

Рассмотрим примеры судебной практики увольнений работников одного из дочерних обществ ПАО «Газпром» (ООО «Газпром трансгаз Самара»),

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2//Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

политика которого направлена на повышенную социальную ответственность перед своими работниками.

Новокуйбышевским городским судом Самарской обл. было рассмотрено гражданское дело о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В удовлетворении исковых требований истцу было отказано в полном объеме.

При рассмотрении дела в качестве доказательств доводов истца были представлены аудиозаписи диалогов с вновь назначенным начальником отдела, который после своего назначения решил уволить из своего отдела мужской коллектив.

**СЛУЧАИ ЗАМАСКИРОВАННОГО
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ДАВЛЕНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЯ НА РАБОТНИКА ЧАСТО
НЕ ПРИНИМАЮТСЯ И ОТМЕЧАЮТСЯ
КАК НЕ ИМЕЮЩИЕ ОТНОШЕНИЯ К
РАССМАТРИВАЕМОМУ ДЕЛУ**

Истец пояснил, что диктофонные аудиозаписи с угрозами увольнения по инициативе администрации собирал несколько месяцев с целью их дальнейшего использования в суде.

Суд ответил, что не может исследовать данные доказательства, т. к. не имеет технических средств для прослушивания аудиозаписей во время судебного процесса.

После нескольких ходатайств судья разрешила прослушать на диктофоне истца короткий фрагмент одной из многочисленных записей.

Факт принадлежности голоса к ответчику был установлен и не оспаривался им, т. е. доказательство признано допустимым.

В этом фрагменте бывший начальник истца, который выступал в суде в качестве свидетеля, в повышенном тоне «посоветовал» добровольно уволиться или найдет причину уволить по статье. Данную реплику суд проигнорировал и не дал надлежащую оценку. Отметил только о претензиях начальника к своему подчиненному. За несколько месяцев было оформлено пять приказов о дисциплинарных взысканиях.

Судья в данном случае фактически согласилась с позицией работодателя, говорила истцу, что с подобным количеством нарушений работодатель вправе уволить подобного работника по инициативе администрации.

Истец указывал на предвзятость начальника и формальные основания для привлечения к дисциплинарной ответственности. В рамках данного гражданского дела приказы о дисциплинарных взысканиях истцом не обжаловались.

Впоследствии несколько приказов были отменены трудовой инспекцией в связи с неграмотным их составлением, один из которых предполагал выплату премии, но после отмены этого приказа руководство изготвило дополнительно аналогичный приказ, чтобы не выплачивать премию, т. е. работодатель сфабриковал приказ о лишении работника премии.

В соответствии с принципом процессуального равноправия сторон процессуальный закон обеспечивает равенство возможностей для заинтересованных лиц при обращении в суд, а также при использовании процессуальных средств защиты своих интересов в суде.

Таким образом, Новокуйбышевский городской суд фактически лишил возможности и обязанности по доказыванию предмета спора, ограничил права на доступ к правосудию, на справедливое судебное разбирательство на основе принципа состязательности и равноправия сторон.

Следует отметить, что до начала судебного заседания ни судом, ни сотрудником прокуратуры аудиодоказательства истца вообще не исследовались.

Позиция прокуратуры вызывает полное недоумение. В судебном процессе участвовал помощник прокурора г. Новокуйбышевска, который после двухчасового молчания предложил судье отказать истцу в иске.

Также судом не дана должная оценка показаниям свидетеля со стороны истца, бывшего работника того же отдела, которого также заставили уволиться по собственному желанию в момент нахождения его на длительном лечении.

Данный работник также не смог доказать вынужденный характер своего увольнения, несмотря на нелогичность увольнения при получении тяжелой травмы, и к тому же работодатель в суд представил в ответ на его иск два разных заявления об увольнении с перепутанными датами, хотя заявление было написано в одном экземпляре.

Работодатель, обладая административным ресурсом на действующих работников, пригласил пять свидетелей, троих из которых судья допросила, а остальных из-за приближающегося обеденного перерыва не стала опрашивать.

Одним из свидетелей был работник предпенсионного возраста, которого также хотели уволить, но обещали не увольнять, если он будет свидетельствовать против истца.

Суд посчитал показания свидетелей достоверными и не вызывающими сомнений.

При наличии противоречивости показаний свидетелей суд не пояснил, почему следует отдавать предпочтение показаниям и объяснениям свидетелей со стороны ответчика.

В решении по данному делу суд первой инстанции сделал вывод, свидетельствующий об очевидном предпочтении в пользу доказательств, представленных работодателем, что идет вразрез с принципами равноправия и состязательности сторон судебного разбирательства (ст. 12 ГПК РФ), поскольку в нарушение статьи 56 ГПК РФ суд приравнял простое объяснение представителей ответчика к доказанности возражений ответчика.

Суд не принял во внимание доказательства, в которых истец явно не выразил своего желания добровольно уволиться из организации. С момента увольнения, более одного года, истец не трудоустроился.

Не отмечено, что при порядке оформления заявления об увольнении были нарушены нормы должностной инструкции организации, которые

обязывают согласовывать заявление об увольнении с одним из заместителей генерального директора.

С должностной инструкцией истца ознакомили лишь перед его увольнением в нарушении ст. 22 ТК РФ.

Согласно ч. 4 ст. 80 ТК РФ, до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

При таких обстоятельствах выглядит сомнительным реализация подобного права работника. К тому же приказ об увольнении, был издан 09.01.2013, а последний день работы — 10.01.2013, т. е. задним числом в нарушение ст. 84.1 ТК РФ.

Также не отмечено нарушение процессуального порядка оформления заявления об увольнении, в связи с нарушением норм должностной инструкции организации, которые обязывают согласовывать заявление об увольнении с заместителем генерального директора по кадрам и общим вопросам, не является основанием для отмены незаконного решения и другие нарушения законодательства.

Собственноручное написание заявления об увольнении при высказывании угроз увольнения по инициативе или оказании иного давления со стороны работодателя на работника, разумеется, не может служить доказательством его добровольного волеизъявления.

Следует отметить, что истец обращался к руководству организации с просьбой разрешить конфликт, но руководство не захотело тратить время на решение конфликтов и разбираться в трудовом споре. Для руководства было достаточно наличие пяти приказов о дисциплинарных взысканиях, изготовленных за несколько месяцев.

Действительно, помимо истца из организации по собственному желанию в течение короткого времени были уволены нескольких работников, причем суд им также отказал, хотя схема увольнения работодателя была однотипная.

При обращении истца в вышестоящие инстанции дело не было пересмотрено несмотря на наличие грубейших нарушений процессуального законодательства и Конституции РФ.

Следует отметить, данное дело было рассмотрено с нарушением правил территориальной подсудности (ч. 1 ст. 47 Конституции РФ), т. е. в незаконном составе суда.

Существует практика, которая включает нарушение территориальной подсудности в состав такого основания для отмены решения, как рассмотрение дела судом в незаконном составе. Например, Кассационная коллегия Верховного Суда РФ указала, что принятие дела к производству с нарушением правил подсудности является грубым нарушением процессуального закона, умаляет авторитет судебной власти, вызывает сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности судьи и влечет привлечение судьи к дисциплинарной ответственности и досрочное прекращение его полномочий (Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2006 N КАС06-470)².

В Постановлении КС РФ от 21.01.2010 N 1-П³ неоднократно отмечалось, что рассмотрение дела вопреки правилам о подсудности не отвечает требованиям справедливого судопроизводства, поскольку суд, не уполномоченный на рассмотрение данного конкретного дела, по смыслу Конституции РФ и норм международного права не является законным судом; отступление от правил подсудности является существенным (фундаментальным) нарушением, влияющим на исход дела и искажающим саму суть правосудия (Определение от 03.07.2007 N 623-О-П⁴, Определение от 15.01.2009 N 144-О-П⁵ и др.).

Статья 47 Конституции РФ гарантирует, что никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. В силу требований Конституции РФ, в том числе ее ст. ст. 46 и 47, подсудность дел определяется законом.

Приведенные правовые позиции Конституционного Суда РФ, раскрывающие содержание конституционного права на законный суд, относятся к определению и компетентного суда, и характера судебной инстанции, и подлежащей применению процедуры пересмотра судебного акта, которые

2 Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2006 N КАС06-470 // ИПС КонсультантПлюс.

3 Постановление КС РФ от 21.01.2010 N 1-П // ИПС КонсультантПлюс.

4 Определение от 03.07.2007 N 623-О-П// ИПС КонсультантПлюс.

5 Определение от 15.01.2009 N 144-О-П// ИПС КонсультантПлюс.

устанавливаются законом и не могут быть произвольно изменены решением правоприменительного органа

В принятых судебных решениях имеются нарушения фундаментальных прав и свобод граждан, нарушение которых несовместимо с конституционными принципами, с международно-правовыми стандартами защиты прав человека и основных свобод, в том числе права на справедливое судебное разбирательство независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона (ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод).

Несмотря на позицию Конституционного суда РФ заместители Председателя Верховного Суда РФ отказали истцу в пересмотре гражданского дела и не отметили каких-либо нарушений закона. Нарушение норм Конституции РФ для судов, видимо, не является основанием для отмены или пересмотра судебного решения.

В силу ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также п. 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Подход к рассмотрению данной категории гражданских дел представляется формальным несмотря на то, что Верховный Суд РФ рекомендовал проверять обстоятельства, связанные с принуждением работника к увольнению.

Таким образом, доводы о понуждении истца работодателем к увольнению не нашли своего подтверждения в ходе рассмотрения дела несмотря на наличие доказательств истца, которые судья фактически проигнорировала.

Отметим также, что судья, принявшая решение в незаконном составе суда, не была привлечена к ответственности по данному факту, но привлекалась к дисциплинарной ответственности за другие нарушения закона.

Вообще правосознание данной судьи настораживает тем, что она считает, что «принцип справедливости не находится в юридической плоскости». Подобное правосудие в Российской Федерации вызывает небезосновательную обеспокоенность за будущее нашего общества, в связи с чем, помимо попыток добиться справедливости, также следует использовать методы защиты своих законных прав и интересов в Европейском Суде по правам человека.

Обращение в инспекцию по труду и профсоюз может быть недостаточно эффективным средством защиты своих прав, но, тем не менее, полагаем, также следует обратиться в данные организации.

Целесообразно инициировать возбуждение уголовных дел в отношении лжесвидетелей, фальсификаторов доказательств и других недобросовестных лиц, которые препятствуют осуществлению правосудия.

Литература / использованные источники

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2//Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
2. Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2006 N КАС06-470 // ИПС КонсультантПлюс.
3. Постановление КС РФ от 21.01.2010 N 1-П // ИПС КонсультантПлюс.
4. Определение от 03.07.2007 N 623-О-П// ИПС КонсультантПлюс.
5. Определение от 15.01.2009 N 144-О-П// ИПС КонсультантПлюс.

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



Дмитрий Евтеев

Классный час: трудовые споры с педагогическими работниками

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

Индивидуальные трудовые споры — один из наиболее популярных уроков в повседневной жизни педагогического работника. Основные проблемы, способствующие появлению споров, заключаются в широкой нормативной базе и бюрократизации образовательного процесса.

Учитывая большую нагрузку учителей, педагогам не всегда удаётся быть в курсе последних нововведений законодательства. Ознакомление с локальными актами учебного заведения происходит в самый критический момент — при вынесении дисциплинарных взысканий и увольнении.

Предлагаем рассмотреть решения судов в рамках разрешения споров с участием педагогических работников.

Рассмотрим решение Шпаковского районного суда Ставропольского края № 2-2055/2020 от 28 октября 2020 г. по делу № 2-455/2019.

Истец обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период прогула и взыскании морального вреда.

В обосновании иска заявитель сообщила, что работала в МБОУ СОШ г. Михайловска в должности учителя истории и обществознания. За период учебного года была привлечена к дисциплинарной ответственности на основании приказов директора школы.

На основании приказа директора истец была уволена по основанию п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Согласно данной статье, трудовой договор с работником расторгается работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Истец считает, что приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности и само увольнение незаконным, поскольку в указанных документах не указаны нарушенные истцом нормы законодательства и положения должностных инструкций. Заявитель пояснила, что оспариваемые приказы ей не были выданы, поэтому просила восстановить пропущенный срок для обращения в суд. Представитель истца искивые требования поддержал.

Представитель ответчика возражал против удовлетворения исковых требований. Представитель пояснил, что в школе проводился контроль заполнения электронных журналов, по результатам которого истец получила дисциплинарное взыскание в виде замечания. В материалах дела присутствует справка со скриншотом из электронного журнала, который находился в ведении истца. В данном журнале отмечено отсутствие данных в графе «домашнее задание», что, по мнению ответчика, является нарушением.

Суд пришёл к следующим выводам. При оспаривании приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности работодателю необходимо предоставить доказательства, что работник совершил дисциплинарный проступок и о том, что при наложении взыскания учтена тяжесть проступка и обстоятельства его совершения (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Важной составляющей является предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Суд обращает внимание на то, что самостоятельным основанием для признания обжалуемых приказов незаконными является нарушение работодателем процедуры применения дисциплинарного взыскания и истечение сроков для наложения дисциплинарного взыскания. Исходя из перечисленных характеристик, именно на ответчике лежит обязанность доказать, что основания и процедура привлечения к дисциплинарной ответственности работника законны и соответствуют правовым и локальным нормам.

Суд подчеркивает, что истец является членом профсоюзной организации и ранее обращалась к директору школы с заявлением об отмене на-

ложения на неё дисциплинарного взыскания в виде «замечания». При этом суд отмечает, что работодатель не выдавал истцу надлежаще заверенные копии приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности. Такие основания, по мнению суда, рассматриваются как объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд. На данном основании суд считает пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, подлежащим восстановлению.

Принимая во внимание предоставленные документы ответчиком, суд обратил внимание, что в приложенной справке со скриншотом электронного журнала не указано, в каком именно журнале, какого класса допущено указанное нарушение. При этом ответчиком не предоставлены иные документы, подтверждающие невыполнение истцом требований по заполнению электронного журнала. Таким образом, суд считает недоказанным факт совершения истцом дисциплинарного проступка.

Согласно п. 7.3 Положения о ведении классного журнала, член администрации школы, проверяющий журнал, обязательно делает запись на странице «замечания по ведению классного журнала». Кроме замечаний делается также пометка об устранении отмеченных недостатков и сроков их устранения. Подобных контрольных записей в журнале не присутствует.

Решение суда: исковые требования удовлетворить частично. Признать незаконными и отменить приказы МБОУ СОШ о наложении дисциплинарного взыскания — «замечания» и приказ о прекращении трудового договора. Восстановить истца в должности учителя истории и обществознания. Взыскать в пользу истца заработок за время вынужденного прогула — 312 тыс. рублей и моральный ущерб в размере 30 тыс. рублей.

Рассмотрим решение Щучанского районного суда Курганской области № 2–454/2020 2–454/2020 от 3 сентября 2020 г. по делу № 2-454/2020.

Истец обратилась в суд с требованиями признания приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула. Отдельным требованием заявлено возмещение морального ущерба и признании действий незаконными.

Истец сообщила, что работала в должности директора образовательной организации в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Щучье. Директор осуществляла свои полномочия в данной должности на протяжении трёх календарных дней, с 25.05.2020 по 28.05.2020. Со слов истца, в период её деятельности на неё было оказано психологическое и моральное давление со стороны коллектива школы. Коллектив учебного заведения ежедневно посещал кабинет директора, высказывал своё недовольство данным назначением, обсуждал профессиональные качества и личную жизнь специалиста.

Через 2 часа после назначения коллектив школы подал жалобу в прокуратуру, надзорные и муниципальные органы региона. Директор была подвергнута публичному допросу со стороны главы муниципалитета в актовом зале школы, что поставило её в унижительное положение перед аудиторией заведения. Истец была вынуждена написать заявление об увольнении, поскольку данное решение было публично поддержано главой муниципалитета. После подписания заявления коллектив школы высказал пожелание ознакомиться с зарегистрированным документом, поэтому он был зачитан вслух секретарем перед аудиторией. Таким образом, истец была вынуждена уволиться под давлением указанных лиц 28.05.2020.

По мнению истца, данное увольнение является незаконным по нескольким основаниям: оказано психологическое и моральное давление со стороны коллектива школы и муниципалитета; увольнение в период пандемии коронавируса; наличие двух несовершеннолетних детей до 5 лет на иждивении.

Истец просит признать приказ об увольнении недействительным, восстановить в должности директора школы, взыскать заработную плату за дни вынужденного прогула, взыскать компенсацию морального вреда за несвоевременно выплаченную зарплату, признать действия коллектива школы и муниципалитета незаконными.

Представитель ответчика (департамент образования района) заявил, что исковые требования не признает. Увольнение истца состоялось на ос-

новании заявления по достигнутому между работодателем и работником соглашению. Нареканий со стороны муниципалитета к работе истца не имелось. Давления по отношению к истцу не применялось. Таким образом, процедура увольнения истца была соблюдена.

Соответчик (глава муниципального образования) указал, что заявленные исковые требования являются «надуманными», поскольку не соответствуют фактическим обстоятельствам дела и не подлежат удовлетворению. Согласно позиции соответчика, муниципалитет не является работодателем по отношению к директорам школ, поэтому решение о трудоустройстве и увольнении может принимать только департамент образования. Глава муниципалитета сообщил, что заявления истца являются вымышленными, никакого давления на него не отказывалось. Соответчик узнал об увольнении истца позднее даты фактического увольнения.

Представители учебного заведения иск не поддержали, считая его требования и обстоятельства надуманными. Представители подчеркнули, что истец не проходила аттестацию на должность директора, не имела ни навыков управленческой работы, ни стажа педагогической работы. Задержка при выплате заработной платы мотивировалась отсутствием данных о расчетном счёте истца.

Суд пришёл к выводу, что истец добровольно и по своей инициативе решила выйти из трудовых отношений. Муниципалитет не является работодателем по отношению к директору школы, поэтому конфликтная ситуация между истцом и третьими лицами не может являться достаточным доказательством в рамках дела.

Решение суда: удовлетворить частично. В иске о признании незаконным приказа об увольнении — отказать; в требовании о признании действий незаконными — отказать; взыскать с ответчика компенсацию в размере 500 рублей за несвоевременную выплату заработной платы.

Рассмотрим решение Луховицкого районного суда № 2-678/2020 от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-678/2020.

Истец заявила исковые требования к МБУДО «Детская школа искусств» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным. Заявитель сообщила, что на протяжении 19 лет работала в учебном заведении преподавателем по классу аккордеона. Во время каникул истец проводила занятия с ученицей, в связи с чем она была привлечена к дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего распорядка.

Истец с данной мерой дисциплинарного наказания не согласна и считает его применение незаконным, поскольку при его наложении должны учитываться тяжесть проступка и обстоятельства его совершения, а также предшествующее ему поведение. Заявитель пояснила, что на протяжении всего времени работы неоднократно награждалась на конкурсах, получала благодарности и не имела иных нарушений. Истец сообщила, что другие преподаватели заведения также проводят занятия на каникулах, однако их к дисциплинарной ответственности не привлекли. При этом преподаватель сообщила, что никаких официальных предупреждений о недопустимости проведения занятий в каникулы со стороны руководства заведения не получала.

Представитель учебного заведения исковые требования не признал, пояснив, что истец была ознакомлена с локальными актами и правилами внутреннего распорядка. При этом в ходе судебного заседания не опровергались факты наличия у истца благодарностей, почетных грамот и отсутствия иных нарушений в работе.

Суд пришёл к выводу, что доказательств неоднократности допущенных истцом нарушений ответчиком не представлено и соответствующие документы ответчиком не приобщались к делу. В действиях истца действительно имел место дисциплинарный проступок, выраженный в проведении истцом занятий, не предусмотренных учебной нагрузкой. Применение выговора в качестве взыскания не отвечает принципу соразмерности действий и неблагоприятных последствий для работодателя.

Решение суда: исковые требования удовлетворить, признать приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

1. В случае вынесения дисциплинарного взыскания любого характера необходимо в максимально оперативные сроки выдавать заверенные копии приказов под подпись работника. В противном случае суд может трактовать такие обстоятельства как объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд. Как следствие, суд может восстановить пропущенный срок для обращения истцом в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

2. Если работник нарушает правила внутреннего распорядка, то лучше всего оповестить сотрудника с помощью письменного документа в свободной форме. В случае невозможности подписать его лично, работодатель может направить предупреждение по адресу фактического проживания сотрудника с уведомлением. Уведомление о получении может служить фактом надлежащего уведомления работника о возможных нарушениях.

3. При наложении дисциплинарного взыскания важно учитывать как нормы трудового законодательства, так положения локальных актов. Наложение взыскания должно быть обоснованно и учитывать тяжесть проступка и обстоятельства его совершения (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Важными составляющими в данной процедуре являются предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Уточните, в каких именно задачах допущены нарушения, при каких обстоятельствах они были совершены и как они повлияли на работу сотрудников. Учитывайте, что 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.



Ульяна Зелёная

Спорсмены — споры профессиональных спорсменов по трудовым вопросам (анализ)

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

Спортсменами, в соответствии с трудовым законодательством, признаются работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта. При этом, спортом, в соответствии с пунктом 12 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», считается сфера социально-культурной деятельности как совокупность видов спорта, сложившаяся в форме соревнований и специальной практики подготовки человека к ним.

В трудовом кодексе РФ выделена отдельная глава 54.1, которая регламентирует трудовые отношения со спортсменами и называется она «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров». Вместе с тем, помимо основных условий трудового законодательства, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

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

Несмотря на урегулированные законодательством трудовые правоотношения спортсменов, нередки случаи возникновения споров профессиональных спортсменов. Вместе с тем, в соответствии со статьей 348.13 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры спортсменов в профессиональном спорте рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, образованным в соответствии с законодательством Российской Федерации об арбитраже (третейском разбирательстве) и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте.

Большинство видов споров профессиональных спортсменов по трудовым вопросам связаны со взысканием денежных средств. В качестве примеров можно привести несколько дел. Так, например, довольно часто встречаются случаи, когда заработная плата спортсмену начисляется, но не выплачивается. Примером такого дела может стать Решение Советского районного суда города Владивостока от 04.07.2019 по делу № 2-1145/2019. В защиту интересов профессионального хоккеиста прокурор подал иск к Ассоциации развития профессионального спорта и культуры «ХК», в соответствии с которым прокурор просил взыскать в пользу спортсмена начисленную, но не выплаченную на дату увольнения 20.12.2017 заработную плату. В судебном заседании установлено, что 19.04.2017 между Ассоциацией «ХК» и спортсменом был заключен контракт профессионального хоккеиста континентальной хоккейной лиги (срочный трудовой договор), в соответствии с условиями которого хоккеист принимается на работу в клуб в качестве хоккеиста — нападающего основной команды клуба для подготовки и участия в спортивных соревнованиях по хоккею, организуемых и проводимых Лигой, в иных спортивных соревнованиях — товарищеских, турнирных хоккейных матчах, в том числе международных. Трудовая функция должна выполняться Хоккеистом надлежащим образом с учетом требований Клуба к профессиональным спортивным возможностям Хоккеиста для достижения высоких спортивных результатов. Должность в соответствии со штатным расписанием «спортсмен — хоккеист». Прокуратурой Советского района г. Владивостока во исполнение указания прокуратуры Приморского края проведена проверка исполнения требований трудового законодательства в части своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам Ассоциации развития профессионального спорта и культуры «ХК». В ходе проверки установлено, что ответчик имеет перед спортсменом задолженность при увольнении по начисленной, но невыплаченной заработной плате. В результате рассмотрения этого дела суд решил иски требования прокурора Советского района г. Владивостока в интересах спортсмена удовлетворить и взыскать с Ассоциации развития профессионального спорта и культуры «ХК» в пользу хоккеиста задолженность по заработной плате. Такого рода дела встреча-

ются достаточно часто, причинами по которым спортсмену не выплачивают причитающуюся заработную плату, как правило, становятся отсутствие денежных средств у спортивного клуба, банкротство спортивного клуба и т. д. В связи этим, перед заключением трудового договора с конкретным спортивным клубом спортсмену необходимо тщательно изучить финансовые возможности его деятельности.

При этом, учитывая, что профессиональная спортивная деятельность связана с риском для здоровья, в трудовой договор со спортсменом должен быть включен пункт «обеспечение работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена». При наступлении страхового случая обязатель-

**В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР СО СПОРТСМЕНОМ
ДОЛЖЕН БЫТЬ ВКЛЮЧЕН ПУНКТ
«ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОДАТЕЛЕМ
СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ
СПОРТСМЕНА»**

ным условием получения страховой выплаты является расследование несчастного случая с грамотным и своевременным его оформлением. В качестве примера приведем решение Советского районного суда города Рязани от 29.01.2019 по делу № 2-213/2019(2-2796/2018;)-М-2712/2018. Спортсменка обратилась в суд с иском к Государственному автономному учреждению Рязанской области «Ж.», мотивируя тем, что работает в указанном футбольном клубе по срочному трудовому договору. С ней произошел сокрытый несчастный случай на производстве, когда она принимала участие в спортивных соревнованиях — чемпионате России по футболу среди женских команд клубов высшего дивизиона. В рамках данного чемпионата на стадионе она принимала участие в составе команды «Ж.» в матче. Перед началом матча она была осмотрена врачом своей команды

и главным тренером своей команды и допущена к участию в матче. На 31 минуте матча в процессе игры после столкновения с другим игроком она упала на покрытие футбольного поля. Сразу после падения она испытала сильную боль и не могла самостоятельно подняться на ноги. Врачом команды ей была оказана неотложная помощь — обезболивание. После обезболивания она попыталась продолжить игру, но из-за повреждения стала хромать, каждое движение вызывало сильную боль, в связи с чем она, осознав, что не сможет из-за травмы продолжать участвовать в матче,

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

сообщила тренеру команды, и на 38-й минуте игры она была заменена тренером на другого игрока. После окончания матча она вместе с командой вернулась в г. Рязань, но участвовать в плановых тренировках не могла в связи с усилившейся болью. Через несколько дней ее посетил врач команды, который после осмотра порекомендовал сделать МРТ-исследование. МРТ-исследование было проведено в Центре магнитно-резонансной томографии ГБУ РО «О.», по результатам которого было дано заключение о полученных травмах. После чего она обратилась за медицинской помощью в отделение Рязанской областной клинической больницы, и после осмотра врачами была помещена на стационарное лечение. В условиях стационара спортсменке под наркозом была проведена артроскопическая диагностика. В период времени с 04.07.2018 г. по 17.07.2018 г. она была нетрудоспособна, и ей был оформлен листок нетрудоспособности, который она 18.07.2018 г. передала ответчику. Поскольку полученная травма являлась

страховым случаем, 20.08.2018 г. она обратилась с устным запросом в САО «ВСК» за разъяснением по поводу возможности получения страховой выплаты, на что ей устно было сообщено, что для принятия решения о производстве страховой выплаты страховщику, в числе прочих документов, должны быть предоставлены: справка врача команды и справка страхователя об обстоятельствах наступления страхового случая, которые не были предоставлены ответчиком в САО «ВСК» и не были ей выданы. Спортсменка обратилась к ответчику с заявлением, в котором просила выдать справку о том, что во время игры ей была получена травма, на что получила от-

**ВОЗЛОЖЕНИИ ОБЯЗАННОСТИ ПО
ВЫДАЧЕ ДОКУМЕНТОВ И КОМПЕНСАЦИИ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА — УДОВЛЕТВОРИТЬ
ЧАСТИЧНО, В РЕЗУЛЬТАТЕ РАССМОТРЕНИЯ
ДЕЛА БЫЛА УМЕНЬШЕНА КОМПЕНСАЦИЯ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА**

вет в форме резолюции том, что запрашиваемую справку ответчик выдать не может, так как отсутствует заключение врача-травматолога по месту проведения игры и акт о травме. По мнению спортсменки, после получения ее заявления с сообщением о несчастном случае, ответчик, согласно ст. 229.1 ТК РФ, был обязан в течение 30 дней провести расследование несчастного случая и составить акт по форме Н-1ПС и выдать ей один экземпляр данного акта в трехдневный срок. Вместе с тем, в протоколе чемпионата полученная травма не была отражена, однако факт получения ею травмы при вышеуказанных обстоятельствах подтверждается видеозаписью матча. Действия ответчика, связанные с необоснованным отказом в выдаче ей документов, необходимых для получения страхового возмещения, причинили ей моральный вред в форме нравственных страданий,

она испытала чувство обиды из-за равнодушного отношения ответчика к ней и неблагоприятной жизненной ситуации, в которую она попала в связи с выполнением трудовых обязанностей. Рассмотрев это дело, суд решил исковые требования спортсменки к Государственному автономному учреждению Рязанской области «Ж.» о признании несчастного случая, связанным с производством, возложении обязанности по выдаче документов и компенсации морального вреда — удовлетворить частично, в результате рассмотрения дела была уменьшена компенсация морального вреда.

Вместе с тем, необходимо отметить, что по вопросам трудовых споров спортсменов высказался Верховный суд в своем Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утвержденным Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015, где отразил основное мнение по самым основным и спорным моментам рассмотрения таких дел.

В заключение отметим, что несмотря на специфику трудовой деятельности спортсменов ее регламентации в трудовом законодательстве, споры спортсменов со своими работодателями (спортивными клубами) достаточно частое явление. Причинами обращения спортсменов в суд за разрешением спорных моментов, как правило, являются финансовые обязательства работодателя, несвоевременная выплата причитающейся заработной платы, невыплата заработной платы, страхование здоровья, оформление страховых случаев и т. д.



Дарья Царькова

Профсоюзы сегодня — кто еще существует — размеры, роль, польза для работников, война или союз с работодателями

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

Профсоюзы в текущей реальности встречаются все реже. Могу сказать, по своему опыту, за 15 лет работы я столкнулась только с этой формой объединения. В законодательстве определён статус, функции, порядок создания, ведения деятельности профсоюзных объединений.

Рассматривая практику районных судов РФ, мне попалось достаточное количество судебных дел с участием профсоюзов за 2021 г., за 2022 год ни одного, поэтому для написания статьи я использовала практику судов 2021 года.

Профсоюз — это представительный орган, созданный для защиты интересов сотрудников, отстаивающий благоприятные условия труда. Чаще к профсоюзам прибегают в производственных компаниях и творческих коллективах.

**ПРОФСОЮЗ — ЭТО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ
ОРГАН, СОЗДАННЫЙ ДЛЯ ЗАЩИТЫ
ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ, ОТСТАИВАЮЩИЙ
БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**

В функции профсоюзов входят защита интересов работников, коррекция, создание внутренних нормативных документов, регламентирующих условия труда, контроль за соблюдением, обучение, самоуправление.

Если профсоюз существует на предприятии, особо активные стремятся стать его участниками настолько, что это может стать предметом судебного спора.

Дело № 2-883/2021**14 июля 2021 года****Читинский районный суд Забайкальского края**

Истцы К.А.С., У.Е.В. обратились в суд с исковыми заявлениями, в которых просили признать недействительным решение отчетно-выборного собрания от 21.09.2020 истребовать протокол отчетно-выборного собрания.

Исковые требования мотивированы тем, что в компании создана и действует первичная профсоюзная организация работников, членами которой являются истцы. В нарушение установленного порядка проведения общего собрания первичной профсоюзной организации в адрес поступило уведомление о том, что 21 сентября 2020 г. состоится отчетно-выборное профсоюзное собрание первичной профсоюзной организации

О повестке дня данного собрания сообщено не было. На проведенном собрании присутствовало 11 человек, кворум, по мнению истцов, соблюден не был, но был избран состав профсоюзного комитета, а также председатель. Полагая, что проведением в нарушение установленных требований к порядку проведения собраний грубо нарушены права и законные интересы истцов, как членов профсоюза истцы предъявили иск.

Факт направления указанных писем подтверждался скриншотами отправления электронных писем истцам, что и не оспаривалось, а также то, что до собрания им было известно о предстоящем собрании.

Кроме того, допрошен в судебном заседании свидетель, подтвердивший, что довела информацию о предстоящем собрании и его повестке лично до истца К.А.С.

Таким образом, само по себе нарушение срока извещения о предстоящем собрании не свидетельствует о существенном нарушении порядка созыва собрания, поскольку истцы имели возможность участвовать в со-

брании. При этом следует учесть, что истцами не приведено объективных причин невозможности участия в собрании профсоюзной организации.

В свою очередь, У.Е.В. не представлены суду доказательства о приеме в членство Первичной профсоюзной организации. В этой связи оспариваемое решение профсоюзного собрания прав У.Е.В. не нарушает. На основании вышеизложенного иск по решению суда оставлен без удовлетворения.

Вывод: при анализе этого спора следует сделать вывод, что суд всесторонне оценил аспекты извещения о собрании, в том числе по вопросам уведомления, а также, что часть членов присутствовала посредством конференц-связи. В законе таких способов не указано, но учтено судом с поправкой на порядок современных коммуникаций.

Дело № 2-1050/2021 (50RS0050-01-2021-001634-10)

13 июля 2021 г., г. Шатура Московской области

Шатурский городской суд Московской области

Истец обратился в суд с иском к Работодателю о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

К участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования относительно предмета спора, привлечен территориальный профессиональный союз.

В судебном заседании Профсоюз требования Истца поддержал.

Из материалов дела следует, что истец длительное время работал у ответчика, дисциплинарных взысканий не имел, жалоб на него не поступало. Из объяснений сторон, показаний свидетелей следует, что истец не высказывал намерения уволиться.

Никем не оспаривается, что накануне увольнения истца была проведена проверка, по результатам которой выявлен ряд недочетов работы.

Были оценены представленные доказательства объяснений истца, свидетельствующие об отсутствии добровольности подписания им соглашения о расторжении трудового договора, вынужденности подписания такого соглашения под угрозой увольнения по иным основаниям. Поскольку соглашение о расторжении трудового договора подписано вынужденно, принуждение к увольнению имело место со стороны работодателя, суд считает незаконным увольнение истца по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Установленные судом обстоятельства также косвенно подтверждают пояснения третьего лица по делу представителя территориального профессионального союза, из которых следует, что в период, когда имело место увольнение истца, в профсоюзный орган массово обращались граждане по аналогичным доводам, в частности, в связи с принуждением к увольнению по соглашению сторон, в связи с чем профсоюзная организация обращалась с целью защитить права работников на труд в различные органы, в том числе, в прокуратуру.

На основании всех доказательств суд исковые требования удовлетворил в полном объеме.

Вывод: в некоторых случаях при активных действиях Профсоюз может сыграть не последнюю роль в рассмотрении спора.

Дело № 2-627/21

02 июля 2021 года

Шилкинский районный суд Забайкальского края

Истец обратился в суд с заявлением, ссылаясь на то, что он был принят на работу слесарем-электриком по ремонту электрооборудования, уволен был с занимаемой должности в связи с сокращением штата. По мнению

истца, работодателем допущены нарушения при увольнении, в связи с чем, просит суд восстановить его на работе.

Истец дополнительно пояснил суду, что со стороны работодателя допущено множество нарушений его прав, поскольку процедура увольнения не соблюдена, считает, что его уволили в период менее, чем два месяца с момента уведомления о сокращении, не предложили все имеющиеся вакантные должности, не приглашали на заседание профсоюза по решению вопроса о сокращении штатов организации.

Работодатель уведомил профсоюз о предстоящем увольнении, было проведено заседание, на которое Истец не приглашался, принято решение о законности проведения сокращения штата. Поскольку в мае было много выходных дней, приказ об увольнении был издан 30 апреля 2021 года, но дата увольнения в нем указана с 10 мая 2021 года, с выплатой заработной платы по 10 мая. Как установлено в судебном заседании и подтверждается материалами дела, Истец был уведомлен о предстоящем сокращении. В уведомлении о предстоящем увольнении истцу были предложены вакантные должности:

Независимо от того, что другое лицо согласилось на перевод на должность вахтера, данная должность должна была быть предложена и Истцу, в случае его согласия на перевод работодатель должен был решать вопрос о преимущественном праве работника на оставление на работе в соответствии с требованиями ст. 179 Трудового кодекса РФ.

По доводам истца о нарушении принятия решения профсоюзом суд приходит к следующему:

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рас-

считывает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое

НЕСМОТЯ НА МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗА О ПРАВОМЕРНОСТИ И ЗАКОННОСТИ СУД ПРИНИМАЕТ РЕШЕНИЕ В ПОЛЬЗУ ИСТЦА И УДОВЛЕТВОРЯЕТ ИСКОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Как следует из материалов дела в данной части, каких-либо нарушений процедуры увольнения работодателем не допущено. Вопреки доводам истца, действующее законодательство не содержит положений, в соответствии с которыми обязательно присутствие увольняемого лица на заседании профсоюза по решению вопроса о составлении мотивированного мнения по сокращению численности и штата работников.

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

Дело № 2-516/2021**22 марта 2021 года г. Михайловск****Шпаковский районный суда**

В обоснование исковых требований истец указал, что в соответствии с трудовым договором, был уволен пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. С приказом не согласен, считает его необоснованным и незаконным, так как за время работы в состоянии опьянения не находился, иных дисциплинарных взысканий не имеет, к трудовым обязанностям относился добросовестно. Истинным основанием увольнения считает предвзятое отношение со стороны работодателя, обусловленное следующим.

При принятии в июле 2020 года нового коллективного договора не учтены предложения работников по восстановлению прежнего уровня гарантий, предоставляемых работодателем. Ранее надбавка за вредные условия труда с 8 % снизилась до 4 %, дополнительный отпуск с 12 дней уменьшился до 7 дней.

Имея законное желание эффективно отстаивать свои трудовые интересы, инициативная группа работников в количестве 6 человек на учредительном собрании создала первичную профсоюзную организацию.

Кандидатура истца была единогласно поддержана в состав коллегиального руководящего органа первичной профсоюзной организации — профсоюзного комитета. В последующем были выработаны и сформулированы предложения по повышению уровня гарантий работников. Данные предложения были связаны с индексацией заработной платы, оплаты в повышенном размере за работу в праздничные и выходные дни, оплаты за совмещение работы или отсутствующих работников, вернуть прежний размер отпуска и доплаты за работу во вредных условия труда.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, — председатель первичной профсоюзной организации в судебном заседании исковые требования поддержал, пояснил, что, по его мнению, истца необходимо восстановить на работе. Пояснил, что ДД.ММ.ГГГГ он находился в отпуске, но о ситуации со С.Ю.Ю. ему было известно.

Согласно акту «О появлении на работе Истца в состоянии опьянения» установлено, что он появился на территории с признаками опьянения. У Истца наблюдаются следующие признаки опьянения: запах алкоголя изо рта; неустойчивость позы; нарушение речи; выраженное дрожание пальцев рук; резкое изменение окраски кожных покровов лица; поведение, не соответствующее обстановке. Медицинское освидетельствование не проводилось в связи с его отказом в присутствии членов комиссии. От дачи объяснений Истец отказался. Учитывая вышеизложенные обстоятельства,

комиссия посчитала, что факт опьянения работника подтвержден. По данному факту управляющим подразделением была составлена докладная записка

В удовлетворении исковых требований суд решил отказать.

Вывод: На самом деле, решение по данному делу для меня осталось спорным, так как подтверждение соблюдения положений ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, в материалах я не увидела.

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

Дарья Герасименко

Самозанятым могут разрешить заниматься пассажирскими перевозками

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

Последние годы в России наблюдается изменение рынка пассажирских перевозок — он растет неожиданно высокими темпами. Увеличивается количество машин. Вместе с этим растет число водителей, для которых наличие транспорта — возможность использовать его для дополнительного заработка. Вхождение в этот рынок самозанятых выглядит логичным. Но не все так просто.

О законодательных коллизиях, усложняющих путь в легальные таксисты, плательщикам налога на профессиональный доход (НПД), и о том, как проблема будет решаться, рассказывают эксперты платформы Наниматель.

ПРОТИВОРЕЧИЕ В ЗАКОНАХ

Федеральным законом № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» самозанятым не запрещено заниматься перевозками пассажиров и багажа.

Совсем обратное говорит Федеральный закон № 69-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В 1-й части статьи 9 право заниматься перевозками пассажиров и грузов легковыми такси имеют только юридические лица и индивидуальные предприниматели, получившие разрешение от органов исполнительной власти в регионе Российской Федерации, в котором гражданин проживает. То есть эта деятельность строго лицензируется, и самозанятому в ряду таксистов места не предусмотрено.

Федеральный закон № 69-ФЗ появился в 2011 году. За 11 лет прогресс кардинально изменил рынок такси. Устаревший нормативный акт не учи-

тывает появление агрегаторов и новых технологий. Естественно, что в нем не идет речь и о самозанятых.

СЕРАЯ ЗОНА ТАКСИ

В тяжелых жизненных обстоятельствах люди очень часто находят выход в работе в такси. Заниматься извозом самостоятельно трудно, но на помощь приходят «добрые самаритяне» конторки с разрешениями на осуществление перевозок пассажиров и багажа. По документам — это таксопарк со всеми соответствующими опциями. При этом у них нет автотранспорта, а если и есть, то он сдается в аренду.

**ТАКСИСТ В СЕРОЙ ЗОНЕ НЕ ПЛАТИТ
НИКАКИХ НАЛОГОВ, ХОТЯ ОПРОСЫ
ПОКАЗАЛИ, ЧТО В КАЧЕСТВЕ
САМОЗАНЯТЫХ ОНИ ГОТОВЫ ЭТО ДЕЛАТЬ**

Чаще всего арендаторами становятся те самые люди, которые попадают в сложные жизненные ситуации. У них могут быть кредиты, дети, ипотеки. И такие таксопарки остаются едва ли не единственным выходом. При этом конторка не несет никакой ответственности. За все отвечает водитель, подписавший договор с таким таксопарком. Но главное то, что таксист в серой зоне не платит никаких налогов, хотя опросы показали, что в качестве самозанятых они готовы это делать.

ВРЕМЕННОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Статус самозанятого дает гражданам возможность зарабатывать на своих профессиональных компетенциях. Репетиторы, бухгалтеры, IT-специалисты, мастера самых разных профилей могут это делать без препятствий. Для таксистов в качестве самозанятого попасть в бизнес пока

можно только одним способом — зарегистрироваться сначала в качестве индивидуального предпринимателя, а затем получить статус плательщика налога на профессиональный доход. Только так можно работать в таксопарках и сотрудничать с агрегаторами.

НОВЫЙ ЗАКОН И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ САМОЗАНЯТЫХ ТАКСИСТОВ

Уже достаточно очевидно, что традиционные таксопарки остаются в прошлом. Их место прочно занимают агрегаторы, а все небольшие участники рынка вступают в партнерские отношения с крупными перевозчиками.

**ВОЗНИКЛИ ПРОТИВОРЕЧИЯ, НЕ
ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ПЛАТЕЛЬЩИКАМ
НАЛОГА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ДОХОД НАПРЯМУЮ, БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ
СТАТУСА ИП, ЗАНИМАТЬСЯ ПЕРЕВОЗКАМИ
ПАССАЖИРОВ И БАГАЖА**

Чтобы урегулировать деятельность агрегаторов и служб заказа такси и скорректировать правила перевозки пассажиров легковым транспортом, в Госдуму внесен законопроект № 121564-8, в котором рассматривается и вопрос с самозанятыми.

В пояснительной записке к проекту отмечается, что между налоговым кодексом РФ и отраслевым законодательством возникли противоречия, не позволяющие плательщикам налога на профессиональный доход напрямую, без оформления статуса ИП, заниматься перевозками пассажиров и багажа.

Согласно статье 20 законопроекта № 121564-8, самозанятые смогут заключать договор со службой такси, осуществляющей заказы через Интернет. Почему именно так может работать самозанятый таксист? В пояснительной записке это объясняется тем, службы заказов будут обязаны передавать сведения в региональные информационные системы, что позволит держать на контроле работу самозанятых таксистов.

САМОЗАНЯТЫЕ СМОГУТ ЗАКЛЮЧАТЬ ДОГОВОР СО СЛУЖБОЙ ТАКСИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙ ЗАКАЗЫ ЧЕРЕЗ ИНТЕРНЕТ

ЧТО НУЖНО САМОЗАНЯТЫМ ТАКСИСТАМ?

Требования к неопитам стандартные. К управлению легковым такси не будут допускаться лица, имеющие более трех неуплаченных штрафов за нарушение ПДД. Самозанятый таксист должен пройти аттестацию на знание объектов культурного наследия, здравоохранения, образования, спорта и путей подъезда к ним. Одним словом, он должен хорошо ориентироваться на местности, в которой он осуществляет перевозки. Кроме того, он должен знать, как действовать в случае чрезвычайной ситуации.

В проекте федерального закона говорится о том, что у Правительства РФ будут особые полномочия для установления наказания за административные правонарушения. Если за год их наберется определенное количество, которое пока не указано, то самозанятому, как и остальным участникам пассажирских перевозок, будет запрещено управлять легковым такси.

Для обеспечения безопасности перевозок легковым такси, согласно проекту, самозанятые таксисты должны проходить медицинский осмотр

перед сменой и рейсом, и после них. Также должен осматриваться транспорт. Все данные о медицинском и техническом осмотрах должны передаваться в муниципальную или региональную информационную систему.

Законопроект № 121564-8 прошел первое чтение в Госдуме и находится на рассмотрении. Вступление в силу проекта федерального закона намечается на 1 марта 2023 года. Этот отлагательный срок обусловлен требованиями Федерального закона № 247-ФЗ от 31 июля 2020 г. Он дает время на вступление в силу нормативных актов и издание правовых актов.

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

Работодателям Москвы направлены разъяснения от военного комиссариата

ИСТОЧНИК: [HTTPS://M.DZEN.RU/NEWS/STORY/RABOTODATELYAM_MOSKVY_NAPRAVLENY_RAZYASNENIYA_OTVOENNOGO_KOMISSARIATA--89A99A320C771E608CB4F8FAB6C4B468E?LANG=RU&FROM=MAIN_PORTAL&FAN=1&STID=IRJYAWXTG_5REAP1PFAI&T=1664021977&PERSISTENT_ID=229556356&STORY=A13238C7-385E-57E9-8272-72E8A4E06547&ISSUE_TLD=RU](https://m.dzen.ru/news/story/Rabotodatelayam_Moskvy_Napravleny_razyasneniya_otvoennogo_komissariata--89a99a320c771e608cb4f8fab6c4b468e?lang=ru&from=main_portal&fan=1&stid=IRJYawXTG_5rEAP1PFAi&t=1664021977&persistent_id=229556356&story=A13238c7-385e-57e9-8272-72e8a4e06547&issue_tld=ru)

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

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» осуществляется призыв граждан на военную службу по мобилизации.

Граждане, подлежащие призыву на военную службу, обязаны явиться на сборные пункты в сроки, указанные в повестках военных комиссариатов (п. 1 ст. 21 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»).

Повестки призывникам могут быть вручены под расписку работниками военных комиссариатов или по месту работы призывника руководителями организаций, как правило, не позднее чем за 3 дня до срока, указанного в повестке.

Работодатель обязан вести воинский учет своих военнообязанных работников (п. 1 ст. 8 Федерального закона от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне», п. 7 ст. 8 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», Положение о воинском учете, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719).

За несоблюдение этой обязанности работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ст. 21.4. КоАП «Несообщение сведений о гражданах, состоящих или обязанных состоять на воинском учете» - штраф до пяти тысяч рублей).

При объявлении мобилизации, организации в которых работают сотрудники, подлежащие призыву на военную службу, обязаны помогать военным

комиссариатам, обеспечивать своевременное оповещение и явку таких работников, на сборные пункты или в воинские части (ст. 9 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации»).

Если организация, в которой работает сотрудник, подлежащий призыву, получит повестку, то **Работодатель обязан:**

1) **вручить повестку работнику под подпись** — не менее чем за три дня до даты назначенной явки, при этом работодатель не вправе расписываться в повестке за работника, ему необходимо расписаться в отрывной ее части об оповещении работника, поставить дату оповещения и направить отрывную ее часть в военный комиссариат.

Работодателю обязательно необходимо взять с работника расписку о получении повестки. Может получиться так, что работник не явится на сборные пункты или в воинские части, а потом заявит, что не получал повестку по месту работы.

Если работник отказался от получения повестки, необходимо зафиксировать это в акте, оформленном в свободной форме в присутствии не менее двух свидетелей, и сообщить об этом в военный комиссариат.

Работодатель обязан сообщить работнику о том, что ему пришла повестка о призыве на военную службу по мобилизации, и о том, что он должен явиться для получения повестки под подпись. Если работодатель по каким-то причинам не может вручить повестку работнику (например, во время болезни работника, нахождения его в отпуске) необходимо вернуть повестку в военкомат и сообщить о невозможности вручения, приложив подтверждающие документы.

Ответственность руководителя организации за неоповещение работника о вызове его по повестке предусмотрена ст. 21.2. КоАП РФ и влечет наказание в виде штрафа на сумму до трех тысяч рублей.

2) **обеспечить явку работника на сборные пункты или в воинские части в сроки, указанные в повестке**, путем оповещения работника о его вы-

зове в военный комиссариат и освобождения его от работы в день, указанный в предписании. Лично привозить работника на сборные пункты или воинские части работодатель не обязан, исключается также применение физической силы в отношении работника.

До принятия Постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 года № 1677, призыв на военную службу являлся основанием для прекращения трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Однако, согласно указанному постановлению, по такому основанию трудовые договоры и служебные контракты с гражданами, призванными по частичной мобилизации, прекращать не допускается, их действие приостанавливается на время службы. То есть, уволить мобилизованного работника нельзя, работодатель должен сохранить за ним рабочее место. Вышеуказанное Постановление распространяется на всех работников, призванных по частичной мобилизации с 21 сентября 2022 года.

Также подлежит приостановке трудовой договор:

- срочный;
- с работником, который на момент призыва, проходит испытательный срок;
- с работником, который уже получил уведомление о сокращении, но на момент призыва еще продолжает работать.

Если работника мобилизовали, у работодателя возникает вопрос, как правильно оформить кадровые документы.

ДЛЯ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕОБХОДИМО

ШАГ 1.

Работнику принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (в случае если повестка не была направлена по месту его работы), а если работник уже призван, то предоставить ее копию.

Что касается дистанционных работников, участвующих в электронном документообороте, то они направляют скан повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации.

ШАГ 2.

Работодателю издать приказ о приостановлении трудового договора, при этом заключать дополнительное соглашение не нужно.

ШАГ 3.

Работодателю выплатить все выплаты, причитающиеся работнику на момент призыва, включая заработную плату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, не дожидаясь выплаты зарплаты, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в том числе в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска, и другие). Выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам года) могут быть выплачены мобилизованным работникам позднее. Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.09.2022 г. №14-6/10/В-13042).

Выплачивать заработную плату и средний заработок на период приостановления трудового договора не нужно, однако подавать на работника сведения персонифицированного учета — необходимо.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Игорь Перегудов

Юридическое агентство Игоря Перегудова,
<http://peregudov-company.ru>

Правительство Российской Федерации постановило, что действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», **приостанавливается.**

При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», **не допускается.**».

Министерство труда в своем письме № 14-6/10/В-13042 от 27 сентября 2022 года сообщает о том, что уволить мобилизованного сотрудника нельзя. Работодатель должен будет сохранить его рабочее место. Для этого необходимо принести работодателю повестку из военкомата, либо ее копию. Те, кто проходит испытательный срок также не будут уволены, их трудовой договор будет приостановлен.

В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен.

Срочный трудовой договор также приостанавливается.

Для приостановления трудового договора работодатель издает приказ о приостановлении трудового договора. Заключение соглашения с работником для этого не нужно.

На основе приказа работодатель производит все выплаты, причитающиеся работнику на данный момент. Компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством.

В большем объеме выплаты производятся по решению работодателя. Кроме того, позднее работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в организации по результатам работы за определенный период (например, премия по итогам квартала, года).

Начиная с 21 сентября 2022 г., если работник, получил повестку и был уволен, необходимо издать приказ об отмене приказа об увольнении, направить сведения об этом в Пенсионный фонд Российской Федерации, сделать запись об отмене приказа об увольнении в трудовую книжку (если ведется на бумаге). После чего издать приказ о приостановлении трудового договора на основании повестки о призыве на военную службу по мобилизации.

При отказе работодателя отменить приказ об увольнении и издать приказ о приостановлении трудового договора работник (или его доверенное лицо) имеет право обратиться с жалобой на него в прокуратуру.

Все работники, призванные по мобилизации с 21 сентября 2022 г., могут вернуться на рабочее место на прежних условиях.

На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников.

Руководители и другие ответственные за военно-учетную работу работники организаций обязаны оповещать граждан о повестках военных ко-

миссариатов и обеспечивать возможность их своевременной явки по вызовам вне зависимости от служебных задач работника.

Руководители и другие должностные лица организаций также вручают призывникам повестки по месту работы под расписку. Это требование должно соблюдаться неукоснительно и незамедлительно.

Уклонение от прохождения военной и альтернативной гражданской службы является уголовно наказуемым, а к ответственности наряду с исполнителем привлекаются организатор, подстрекатель и пособник преступления.

В настоящее время готовятся поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации и другие федеральные законы по вопросам социально-трудовых гарантий мобилизованным работникам.

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

«Вручают повестки даже в полях»: что происходит в компаниях из-за мобилизации

ИСТОЧНИК: [HTTPS://WWW.FORBES.RU/BIZNES/477847-VRUCAUT-POVESTKI-DAZE-V-POLAH-CTO-PROISHODIT-V-KOMPANIAH-IZ-ZA-MOBILIZACII](https://www.forbes.ru/biznes/477847-vrucaut-povestki-daze-v-polah-cto-proishodit-v-kompaniah-iz-za-mobilizacii)

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

**Артём Гуков**

юрист юридической фирмы INTELLECT

После объявления Президентом РФ частичной мобилизации для многих россиян тревожно зазвучали такие далекие раньше слова: запас, мобилизационный разряд, ВУС, повестка. Сейчас темы, связанные с мобилизацией, очень актуальны и вместе с тем частично мифологизированы в СМИ и интернет-пространстве. Нужно понимать, что это первое в истории современной России событие такого характера, поэтому при его освещении часто допускаются ошибки, которые еще больше запутывают и без того волнующихся людей. Именно поэтому предлагаем разобраться в основных вопросах и категориях.

Как известно, призыву по мобилизации подлежат граждане, находящиеся в запасе. При этом частичная мобилизация отличается от общей только количеством призываемых. Никаких ограничений по военно-учетным специальностям или мобилизационным разрядам (определяются в зависимости от звания и возраста военнообязанного) для частичной мобилизации не предусмотрено.

В запасе находятся все граждане мужского пола, годные к военной службе по возрасту и состоянию здоровья, – как прошедшие военную службу по призыву, так и получившие военный билет по достижении 27 лет без прохождения службы (например, из-за отсрочек, военной кафедры или по состоянию здоровья). Также в запасе находятся женщины, имеющие военно-учетную специальность. Запас делится на мобилизационный резерв (те, кто подписал специальный контракт резервиста) и мобилизационный ресурс (все остальные годные к службе мужчины с военным билетом). То

есть сейчас большинство граждан из состава запаса находятся в мобилизационном ресурсе. Призвать по мобилизации могут любого гражданина из состава запаса, кроме имеющих отсрочку или судимость за совершение тяжкого преступления. Декларируемые ответственными лицами ограничения по возрасту или наличию боевого опыта носят, скорее, организационный характер. Закон таких ограничений не предусматривает, и призыв гражданина, например, без опыта участия в боевых действиях не является незаконным.

Повестки о призыве на военную службу по мобилизации должны вручаться под расписку человеку, которого призывают, лично. Место вручения значения не имеет – повестку можно получить даже парке. Важно помнить, что у сотрудников военкомата нет права проверять документы, но это вполне может сделать сопровождающий их сотрудник полиции.

Повестки могут вручить как сотрудники военкомата, так и работодатель, которому их направляет все тот же военкомат. Повестки, на которых расписались родственники, а также оставленные в почтовом ящике, приклеенные к двери и доставленные любым иным способом, не являются надлежащим уведомлением, как и вызовы в военкомат по телефону. Если при личном вручении человек откажется от получения повестки, сотрудники военкомата составят акт об отказе, и повестка будет считаться врученной.

Неявка по повестке, врученной законным способом, лично, под роспись, влечет за собой наказание в виде предупреждения или административного штрафа от 500 до 3000 руб. (ст. 21.5 КоАП РФ).

Уголовная ответственность за неявку по мобилизации по состоянию на начало октября 2022 года законодательством не предусмотрена. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 3 апреля 2008 г. № 3 «О практике рассмотрения судами уголовных дел об уклонении от призыва на военную службу и от прохождения военной или альтернативной гражданской службы» разъясняет, что уголовная ответственность за уклонение от призыва по ст. 328 УК РФ предусмотрена только для лиц, не пребывающих в запасе (то есть призываемых на срочную службу).

Однако важно понимать, что предсказать развитие судебной практики в новых условиях невозможно. Неизвестно, как именно в текущей ситуации суды будут квалифицировать уклонение от службы лиц, подлежащих призыву. Не исключена противоречивая практика.

В случае если повестку вручили человеку, который в силу состояния здоровья или наличия оснований для отсрочки не подлежит призыву на военную службу, решение призывной комиссии можно обжаловать в административном порядке в районный суд по месту жительства призываемого или по месту нахождения военкомата.

И еще один очень важный момент. По состоянию на 3 октября 2022 года свободный выезд для всех граждан, находящихся в запасе, разрешен только благодаря приказам региональных военных комиссаров и заявлениям чиновников различного уровня. За границу не выпускают только тех, кому должны вручить повестки. Однако п. 2 ст. 21 Федерального закона «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» от 26.02.1997 № 31-ФЗ запрещает гражданам в запасе покидать не только Россию, но даже место жительства. На практике это положение сейчас не применяется, но при планировании заграничных поездок нужно иметь в виду, что все может в любой момент измениться.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Анна Устюшенко

*партнер юридической фирмы INTELLECT,
руководитель практики «Трудовое право»*

С 21 сентября, дня объявления о частичной мобилизации, прошло менее двух недель. Но за это время кадровикам пришлось как минимум трижды основательно поменять порядок действий в отношении мобилизованных сотрудников.

В первый день мобилизации пользовались единственным доступным механизмом и расторгали трудовые договоры по независящим от сторон обстоятельствам (ст. 83 ТК РФ), выплачивая выходные пособия.

Уже к вечеру второго дня постановлением Правительства РФ № 1677 был введен запрет на расторжение трудовых договоров: трудовой договор с лицами, призванными на военную службу по мобилизации, приостанавливается. Поскольку институт приостановки новый, пришлось изобретать велосипед и отвечать на вопросы, ранее не стоявшие перед кадровиками: как приостанавливать, что подписывать и выплачивать, платить ли зарплату, что с отпуском на время приостановки...

Масла в огонь добавлял Минтруд РФ, выдавая свои разъяснения. Нуждающиеся в них работодатели потребляли все, что имело статус «официально», хотя позже выяснилось, что Минтруд РФ оказался не в курсе поправок, которые готовились в Трудовой кодекс РФ.

Принятый Госдумой РФ 27 сентября законопроект по дополнению Кодекса статьей 351.7. отправил работодателей снова «переписывать»: законодатель установил, что оформлять полагается не соглашение, а заявление и приказ по приостановке трудового договора; что право на отпуск у мобилизованного работника сохраняется; что контрактников не полагается увольнять, как обо-

снованно делалось до дня принятия закона, – их трудовые договоры также подлежат приостановке.

Не остался в долгу по наращиванию общей неразберихи и Пенсионный фонд, решив озадачить кадровиков дополнительной обязанностью по подаче формы СЗВ-ТД в случае мобилизации сотрудника.

Почти две недели юристы и кадровики проживают в ситуации общей нервозности, боязни ответственности, желании «все сделать правильно», но сохранить штат, эмоциональной нестабильности.

Поэтому на практике пришлось наблюдать совершенно разное поведение работодателей и специалистов кадровых служб. Пока одни писали письма, надеясь получить бронь для своих сотрудников, другие по звонку приходили в военкоматы и получали повестки, чтобы раздать их на производстве.

Одни задавали вопросы, можно ли не выплачивать мобилизованному премию, ведь срок выплаты еще не подошел. Другие – вопросы о том, как юридически грамотно выплачивать материальную помощь семьям мобилизованных сотрудников и возможно ли сохранить хотя бы часть зарплаты ушедшим работникам. Были и вопросы о возможности уволиться по доверенности: работник спешно покидал территорию РФ, не успевая лично завершить трудовые отношения. С доверенностью и заявлением на увольнение пришла мама, написала заявление об увольнении сына от себя, доверенность приложила...

В IT-сфере, где сотрудники, как известно, имеют отсрочку, тоже стихийно образовалось два лагеря. Одни работодатели готовили работникам пакеты документов, подтверждающих работу в IT. Другие решили, что подача заявлений через Госуслуги – это игры с огнем. Инстинкт самосохранения (и сохранения своей команды) подсказал занять пассивную позицию и никаких списков не сдавать.

Думаю, что общий настрой работодателей в эти дни был понятен: каждый стремился максимально сохранить штат, свой бизнес, не обескровить производство. Наверное, в эти дни ярче всего проявилась оспоримость фразы «незаменимых людей не бывает». Стало понятно: бывают. Поэтому описанная в статье тревога работодателей из разных сфер экономики так ощутима и ясна.

Минцифры уточнило список документов в военкомат для IT-специалистов

Источник: [HTTPS://M.LENTA.RU/NEWS/2022/09/23/
IT_SPEC/?UTM_SOURCE=YXNEWS&UTM_MEDIUM=MOBILE&UTM_
REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FDZEN.
RU%2FNEWS%2FSTORY%2FMINCIFRY_UTOCHNILO_SPISOK_DOKUMENTOV_
KOTORYE_IT-SPECIALIST_DOLZHEN_VZYAT_VVOENKOMAT--525369294B226B
393F17DFAFFC822079](https://m.lenta.ru/news/2022/09/23/it_spec/?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2Fmincifry_utochnilo_spisok_dokumentov_kotorye_it-specialist_dolzhen_vzyat_vvoenkomat--525369294b226b393f17dFAFFC822079)

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»

ОТСРОЧКА ОТ МОБИЛИЗАЦИИ ДЛЯ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ: КТО И КАК МОЖЕТ ПОЛУЧИТЬ?

23 сентября 2022 года Минобороны и Минцифры сообщили о том, что ИТ-специалисты получат отсрочку от мобилизации¹. Данная мера позволит обеспечить появление новых российских разработок, необходимых для замены используемых зарубежных решений.

Однако право на отсрочку получают не все ИТ-специалисты, а подпадающие под определенные критерии. Разберемся, каким требованиям должен соответствовать сотрудник, чтобы избежать армии.

Во-первых, **иметь высшее образование**. Перечень специальностей в ИТ-сфере для предоставления отсрочки от мобилизации утвержден приказом Минцифры², включает в себя 195 специальностей и направлений подготовки. Фактически в данный список попали не только профильные направления (в частности, прикладная математика и информатика, фундаментальная информатика и информационные технологии), но и, на первый взгляд, не связанные с ИТ-сферой (например, химия, архитектура, градостроительство).

1 Информация Минобороны России от 23.09.2022 «Для обеспечения работы отдельных высокотехнологических отраслей, а также финансовой системы Российской Федерации принято решение о непривлечении на военную службу в рамках частичной мобилизации граждан с высшим образованием по соответствующим специальностям и направлениям подготовки» // https://function.mil.ru/news_page/country/more.htm?id=12439143@egNews; Информация Минцифры России от 23.09.2022 «Специалисты ИТ, связи и медиа получают отсрочку от частичной мобилизации» // <https://digital.gov.ru/ru/events/42005/>.

2 Приказ Минцифры России от 26.09.2022 № 712 «О рекомендованном перечне приоритетных специальностей и направлений подготовки высшего образования для обеспечения основных потребностей аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и операторов связи в квалифицированных кадрах».

Во-вторых, специалист должен **трудиться полный рабочий день**.

В-третьих, необходимо работать у «правильного» работодателя – **в аккредитованной организации**, осуществляющей деятельность в ИТ-области и задействованной в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации решений в области ИТ и обеспечения функционирования информационной инфраструктуры. Отметим, что 30 сентября 2022 года Правительство РФ утвердило новый порядок аккредитации российских компаний в сфере ИТ³.

В настоящее время на Госуслугах работает сервис по приему заявлений на отсрочку для ИТ-специалистов⁴. Для получения отсрочки сотрудник должен самостоятельно заполнить и направить заявление через Госуслуги. Минцифры разработало подробную инструкцию о том, как это сделать⁵.

Для получения услуги необходимо представить:

- сведения о воинском учете (указать вид документа, его серию и номер, воинское звание и должность и т.д.);
- информацию о высшем образовании (наименовании ВУЗа, специальности, серии и номере диплома);
- сведения о работе (ИНН и название организации, должностные обязанности, стаж работы в отрасли, обоснование необходимости отсрочки и иные);
- форму-подтверждение от работодателя, подписанную усиленной квалифицированной электронной подписью руководителя работодателя.

Решение о непривлечении к мобилизации принимает Минобороны.

3 Постановление Правительства Российской Федерации от 30.09.2022 № 1729 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации российских организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий».

4 Информация Минцифры России от 27.09.2022 «На Госуслугах начал работать сервис по приему заявлений на отсрочку для ИТ и телеком-специалистов» // <https://digital.gov.ru/ru/events/42023/>. Сервис на Госуслугах доступен по ссылке: <https://www.gosuslugi.ru/600749/1/form>.

5 «Инструкция по подаче заявления на предоставление отсрочки от мобилизации» // https://gu-st.ru/content/Other/doc/podacha_zayavleniya.pdf.

Дополнительно Минцифры разъяснило, что делать, если специалист имеет право на отсрочку, но получил отказ⁶. Прежде всего, он должен получить у работодателя пакет документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью генерального директора:

- оригинал или заверенную копию трудового договора с работодателем;
- диплом о получении профессионального высшего образования;
- выписку из реестра о государственной аккредитации компании-работодателя в сфере ИТ, заверенную гендиректором компании или уполномоченным им лицом;
- справку с места работы, подписанную гендиректором или уполномоченным им лицом о том, что сотрудник задействован в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации ИТ-решений или в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры.

Данный пакет документов необходимо направить в Минцифры на адрес: help@digital.gov.ru. Министерство в свою очередь обработает полученные документы и перешлет их в Минобороны.

Если сотрудник, имеющий право на отсрочку, уже получил повестку, то ему рекомендуется взять указанный выше пакет документов с собой при личной явке в военкомат⁷.

6 Информация Минцифры России от 27.09.2022 «Специалистам ИТ, связи и медиа, имеющим право на отсрочку, но получившим отказ» // <http://t.me/mintsifry/1493>.

7 Информация Минцифры России от 23.09.2022 «Что делать, если сотрудник ИТ-компании получил повестку» // <https://t.me/mintsifry/1481>.

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



Булат Тугутов

партнер, руководитель административной и уголовно-правовой практики фирмы в экономической сфере, практики по обеспечению интересов участников исполнительного производства. ООО «Юридическая фирма «Надмитов, Иванов и Партнеры», www.nplaw.ru

МИНЦИФРЫ УТОЧНИЛО СПИСОК ДОКУМЕНТОВ В ВОЕНКОМАТ ДЛЯ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

23 сентября 2022 г. Минцифры опубликовало документ, в котором заявило о своей поддержке решению Минобороны о предоставлении права на отсрочку от частичной мобилизации для сотрудников приоритетных высокотехнологичных отраслей экономики, включая ИТ-специалистов. Главными причинами предоставления отсрочки являются следующие: необходимость обеспечения устойчивого функционирования объектов критической информационной инфраструктуры, стабильной и безопасной работы цифровых сервисов, оперативного информирования населения, а также создание новых отечественных разработок, необходимых для замены зарубежных программ, в том числе на предприятиях ОПК.

Из документа Минцифры следует, что право на отсрочку могут получить имеющие соответствующее высшее образование и работающие полный рабочий день сотрудники аккредитованных ИТ-компаний, задействованные в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации ИТ-решений (программного обеспечения, программно-аппаратных комплексов) или задействованные в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры.

26 сентября 2022 г. в дополнение к ранее изданному документу Минцифры опубликовало перечень специальностей и направлений высшего образования, наличие которых в совокупности с работой в аккредитованной ИТ-компании дает право на освобождение от частичной мобилизации. В

перечень попали 195 специальностей, в частности, дизайн, психология, социология. При этом Минцифры уточнило, что для освобождения от частичной мобилизации недостаточно одного факта трудоустройства с соответствующим образованием в аккредитованной ИТ-компании, необходимо также выполнять «критически важные функции» в компании. Какие функции являются «критически важными», на данный момент сказать трудно, поэтому следует дождаться соответствующих разъяснений от Минцифры.

Что касается государственной аккредитации ИТ-компаний, то 30 сентября 2022 года Правительство РФ утвердило новый порядок получения государственной аккредитации для ИТ-компаний. Новые правила предусматривают два варианта аккредитации.

Вариант № 1:

А) Среднемесячный размер заработной платы работников компании не ниже среднемесячного размера заработной платы в РФ или в субъекте РФ за предпоследний квартал, предшествующий дате подачи заявления о предоставлении госаккредитации;

Б) Основной вид экономической деятельности в области информационных технологий (Перечень видов деятельности в приложении № 1 к Положению);

В) Доля доходов компании от деятельности в области информационных технологий составляет более 30% всех доходов компании;

Г) На сайте компании размещена информация о деятельности в сфере информационных технологий.

Вариант № 2:

А) Доход компании превышает 1 млн. рублей;

Б) Доля дохода компании от деятельности в области информационных технологий составляет более 30% всех доходов компании;

В) Компания является правообладателем ПО, включенного в единый реестр российских программ для электронных вычислительных машин и баз данных;

Г) Основной вид экономической деятельности в области информационных технологий (Перечень видов деятельности в приложении № 1 к Положению);

Д) На сайте компании размещена информация о её деятельности в сфере информационных технологий.

Право выбора конкретного варианта предоставлено самой компании.

Получить государственную аккредитацию теперь может и включенная в реестр стартапов компания, созданная менее чем за 3 года до даты подачи заявления о предоставлении государственной аккредитации, если ее доход с момента создания не превышает 1 млн.

В своем Telegram-канале Минцифры рекомендовало сотрудникам ИТ-компаний, которые уже получили повестки, брать с собой в военкомат следующие документы:

1. оригинал или заверенную копию трудового договора с работодателем;
2. диплом о получении профессионального высшего образования;
3. выписку из реестра о государственной аккредитации компании-работодателя в сфере ИТ, заверенную гендиректором компании или уполномоченным им лицом;
4. справку с места работы, подписанную гендиректором или уполномоченным им лицом о том, что сотрудник задействован в разработке, развитии, внедрении, сопровождении и эксплуатации ИТ-решений или в обеспечении функционирования информационной инфраструктуры.

Получить освобождение от частичной мобилизации сотрудники ИТ-компаний, среди прочего, могут посредством подачи заявления через Госуслуги. Для этого необходимо сформировать заявление и приложить к нему форму подтверждения соответствия сотрудника требованиям для освобождения от частичной мобилизации, подписанную электронной подписью Генерального директора компании. В заявлении сотруднику необходимо указать свои личные данные, сведения о воинском учете, сведения о высшем образовании, а также сведения о трудоустройстве.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ноябрь 2022

РЕЛОКАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

Татьяна Новикова

...Работодатель, одобряя вынужденную релокацию сотрудникам, идёт навстречу, чтобы сохранить ценные кадры...

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

...Несмотря на заявление работодателя о целесообразности и экономическом обосновании изменения места работы истца, суд не счёл обстоятельства увольнения обоснованными и мотивированными...

...Релокация — это современная форма наставничества...

Американец Спектор получил 3,5 года колонии по делу о взятках экс-помощнице Дворковича

Источник: [HTTPS://DZEN.RU/A/YzMLTfQLSxd8wNlK](https://dzen.ru/A/YzMLTfQLSxd8wNlK)

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



Роман Ткаченко

адвокат Московской городской коллегии адвокатов

Для того, чтобы квалифицировать действия лица, передающего вознаграждение (подарок) как взятку, необходима совокупность нескольких факторов:

— вознаграждение должно предназначаться не просто CEO, а именно должностному лицу, достаточно громоздкое понятие которого дается в примечании к ст. 285 УК РФ. Если коротко, то должностными лицами признаются лица, осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в госорганах, органах местного самоуправления, учреждениях, госкорпорациях, госкомпаниях, публично-правовых компаниях, на государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Если вести речь о хозяйственных обществах, то в высшем органе управления государство должно иметь право распоряжаться более чем 50% либо в которых государство имеет право назначать (избирать) единоличный исполнительный орган и (или) более 50 % пятидесяти процентов состава коллегиального органа управления, в акционерных обществах, в отношении которых используется специальное право государства на участие в управлении такими акционерными обществами («золотая акция»). Директор коммерческого общества с ограниченной ответственностью или акционерного общества не является должностным лицом-специальным субъектом для привлечения к уголовной ответственности по ст. 290 УК, следовательно, ему и «нельзя» дать взятку и быть посредником;

— взятка предоставляется в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав;

— взятка дается за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица, либо если оно в силу должностного положения может способствовать указанным действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Под незаконным оказанием услуг имущественного характера судами понимается предоставление должностному лицу в качестве взятки любых имущественных выгод, в том числе освобождение его от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой, за пользование им бесплатных либо по заниженной стоимости туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, исполнение обязательств перед другими лицами).

В тех случаях, когда предметом взятки являются имущественные права, у должностного лица, получившего такое незаконное вознаграждение, возникает возможность вступить во владение или распорядиться чужим имуществом как своим собственным, требовать от должника исполнения в свою пользу имущественных обязательств, получать доходы от использования бездокументарных ценных бумаг или цифровых прав и др.

Соответственно, все, что не соответствует указанным критериям, может быть квалифицировано как «подарок». Эти критерии и отличают взятку от подарка.

В соответствии со ст. 575 ГК РФ не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципаль-

ные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

Федеральным законом «О противодействии коррупции» на организации возложена обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции, которые могут включать разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации, принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации.

Не следует забывать, что в Уголовном кодексе РФ имеется статья 204 — коммерческий подкуп, по которой вполне может быть привлечен директор хозяйственного общества, не являющийся должностным лицом-специальным субъектом в понимании ст. 290 УК РФ.

Резюмируя изложенное, отмечу, что оплата посторонним лицом «деловой» поездки может быть квалифицирована как дача взятки, если лицо, получившее такую имущественную услугу, является должностным лицом, преследовало личный интерес (корыстный мотив), получение данной услуги обуславливалось действиями (бездействием) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если указанные действия (бездействие) входили в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения могло способствовать указанным действиям (бездействию).

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

www.TOP-PERSONAL.RU

(июль-сентябрь)

В номере:

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

№3
2022

При поддержке:



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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 28
(672)

2022

Персональные кадры: по телефону "Резерв" - 71052, 71055, 71056

Главная тема: **СРОК РАБОТЫ СОТРУДНИКА**



Дмитрий Шеломенцев

«Аптайм»

Свежий глаз нужен всегда