

Консультация экспертов

Средний заработок — максимум, который можно взыскать за потерю ноутбука

Ольга Гордеева спрашивает через сайт tspor.ru:

Планируем выдавать работникам корпоративные телефоны, планшеты, ноутбуки. В случае порчи либо утери устройства, сможем ли мы привлечь работника к материальной ответственности и какую сумму можно будет взыскать без его согласия?

Опытом поделилась
Мария Гнутова,
старший консультант
юридической фирмы
АЛРУД:



— Привлечь работника к материальной ответственности можно, главное — соблюсти процедуру и сроки. Взыскиваемая сумма определяется от размера ущерба и по общему правилу не может превышать среднемесячного заработка.

Чтобы взыскать с работника ущерб, нужно:

- передать имущество по акту с указанием его инвентаризационного номера и стоимости;
- прописать в трудовом договоре случаи, когда работника можно привлечь к материальной ответственности.

Размер ущерба определяют путем расследования с инвентаризацией. В состав комиссии включают юриста-консультанта, экономиста, кадровика.

Работник обязан возместить только прямой действительный ущерб. Например, деньги, которые работодатель потратил на покупку потерянного смартфона (ч. 1 ст. 238 ТК РФ, письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1).

Если договор о полной материальной ответственности с работником не заключен, он обязан возместить только сумму, которая не превышает его среднюю зарплату за месяц после удержания НДФЛ. Размер причиненного ущерба не важен (письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 № 22-2-4852, определение Московского областного суда от 17.06.2010 по делу № 33-11823).

Ежемесячно удерживать из зарплаты можно только 20%. Основание — приказ. Его нужно издать в течение месяца со дня, когда работодатель установит размер ущерба. Опоздаете с приказом — взыскивать ущерб придется через суд. Срок на обращение с иском составляет 1 год.

Если работник хочет добровольно возместить ущерб, рекомендуем заключить с ним соответствующее соглашение, с указанием достигнутых договоренностей.

Об отмене ненормированного дня нужно уведомить за 2 месяца

Андрей Макеев спрашивает через сайт tspor.ru:

У работника ненормированный рабочий день. Оформлено все официально. Руководитель требует сократить расходы и отменить дополнительный отпуск, так как переработок не было уже 4 месяца. Как выполнить его указание?

Опытом поделился
Иван Катышев,
руководитель группы
юридических услуг
компании «Интеркомп»:



— Используйте ст. 74 ТК РФ и меняйте условия трудового договора по инициативе работодателя. При этом убедитесь, что у вас есть обоснование корректировки.

Ненормированный рабочий день часто устанавливают, чтобы не платить сверхурочные. Компенсируют работу дополнительным отпуском в 3 календарных дня. Если нужно его отменить, заключайте соглашение по ст. 72 ТК РФ либо меняйте условия договора по ст. 74 ТК РФ.

В последнем случае подберите обоснование для корректировки: изменение оргструктуры, перераспределение полномочий. Так, работодатель уменьшил объем обязанностей сотрудника, поскольку часть задач передали другому подразделению. Также ему изменили

оклад, отменили ненормированный день и дополнительный отпуск. Работодатель уведомил об изменениях за 2 месяца и уволил сотрудника по истечении этого срока, поскольку он отказался работать на новых условиях. Суд признал это законным (апелляционное определение Московского городского суда от 26.08.2015 по делу № 33-30374).

Не используйте ст. 74 ТК РФ, если значительно сокращаете функционал сотрудника. Например, передаете его обязанности на аутсорсинг. Суд может признать, что условия договора изменены незаконно. Так, работодатель заменил полный рабочий день неполным временем с уменьшением рабочего времени в 10 раз. При этом сотруднику вменили выполнять лишь отдельные поручения руководителя, удалив из обязанностей трудовую функцию, для которой он был нанят. Работодатель обосновал коррективы финансовыми сложностями и не уведомил сотрудника об уменьшении зарплаты (апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2014 № 33-37022/2014).



Спросите экспертов на сайте tspor.ru
и получите ответ в журнале

Отпуск вне графика возможен, если жена ушла в отпуск по беременности и родам

Елена Сумарокова спрашивает через сайт tspor.ru:

Работник вправе взять ежегодный отпуск в период отпуска по беременности и родам его супруги (ч. 4 ст. 123 ТК РФ). График отпусков в этом случае роли не играет. Предоставляют ли эту гарантию работникам, жены которых не состоят в трудовых отношениях?

Опытом поделился

Владимир Васильев,
заместитель директора
МОУ «Детгородковская
СОШ»:



— Если женщина не состоит в трудовых отношениях, то она не сможет уйти в отпуск по беременности и родам. Поэтому и ее муж не получит ежегодный отпуск вне графика.

Работодатель предоставляет ежегодные оплачиваемые отпуска по графику (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). График обязателен как для работника, так и для работодателя (ч. 2 ст. 123 ТК РФ). Значит, работник не вправе уйти в отпуск, когда он захочет. Но из этого правила есть исключения, которые позволяют взять отпуск в удобное время. Например, если жена работника находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

Уйти в отпуск по беременности и родам может только та женщина, которая состоит в трудовых отношениях. Для этого она передает работодателю заявление и листок

нетрудоспособности (ст. 255 ТК РФ). Затем она берет у работодателя справку об отпуске по беременности и родам и отдает мужу. На основании справки муж получает ежегодный отпуск в удобное для него время в рамках отпуска по беременности и родам супруги. Отказать работодатель не вправе.

Таким образом, муж вправе взять ежегодный отпуск вне графика, если его жена состоит в трудовых отношениях и ушла в отпуск по беременности и родам. Иначе отпуск мужу не положен. Например, нет основания для внеочередного отдыха, если он представит работодателю справку врача о беременности жены.

Но это не значит, что работник не сможет взять отпуск в период отпуска по беременности его супруги. Работодатель вправе предоставить ежегодный отпуск без каких-либо условий. В случае рождения ребенка работник имеет право на 5 календарных дней неоплачиваемого отпуска. Предоставить такой отпуск — обязанность работодателя (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). Поэтому выход из ситуации есть.

Уволить по результатам испытания беременную женщину нельзя

Елена Вольская спрашивает через сайт tspor.ru:

Работница на испытательном сроке не справляется с обязанностями. Мы решили ее уволить, но девушка сообщила, что беременна. Вправе ли мы прекратить с ней трудовые отношения, ведь беременную запрещено увольнять по ст. 81 ТК РФ, а не по ст. 71 ТК РФ?

Опытом поделилась

Евгения Королева,

заместитель генерального директора по правовым вопросам юридической компании «Альтернативное решение»:



— Нет, уволить беременную сотрудницу, которая не прошла испытание, нельзя.

Прекращать трудовые отношения с беременной сотрудницей по инициативе работодателя запрещено. Закон предусматривает только два исключения: организация ликвидируется или ИП прекращает свою деятельность (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Основания расторжения договора по инициативе работодателя указаны не только в ст. 81 ТК РФ. К ним в том числе относится и увольнение по результатам испытания (ст. 71 ТК РФ). Поэтому, даже если беременная сотрудница провалила испытание, уволить ее нельзя (п. 9 постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1; далее — Постановление № 1).

Судебная практика в этом вопросе однозначна. Работницу восстановят, даже если она: — не сообщила работодателю о беременности (п. 25 Постановления № 1, апелляционные определения Красноярского краевого суда от 28.04.2014 по делу № 33-3999/2014, Московского городского суда от 24.06.2016 № 33-24701/2016); — подписала соглашение о расторжении трудового договора, а потом передумала (апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2014 по делу № 33-26664/2014).

Шанс выиграть дело есть только, если работница не докажет, что на день увольнения была беременна. Так, суд Ханты-Мансийского автономного округа отказался восстанавливать женщину на работе. Он указал, что сотрудница предоставила недопустимые и недостоверные доказательства, в том числе незаверенную ксерокопию справки об осмотре. К тому же изначально женщина на беременность не ссылалась (апелляционное определение от 05.04.2016 по делу № 33-2026/2016).



Спросите экспертов на сайте tspor.ru
и получите ответ в журнале

С директора, который превысил полномочия, можно взыскать ущерб

Петр Лапкин спрашивает через сайт tspor.ru:

По уставу ООО штатное расписание утверждает общее собрание участников. Директор самостоятельно изменил штатное расписание, повысил зарплаты работникам, в том числе и себе. Свое решение с общим собранием он не согласовал. Можно ли взыскать с него ущерб?

Опытом поделилась
Яна Демидович,
эксперт по трудовому
праву:



— Взыскать ущерб возможно — руководитель вышел за пределы полномочий.

Директор несет полную материальную ответственность независимо от того, есть ли условие о ней в трудовом договоре (п. 9 постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52; далее — Постановление № 52).

Виновный директор ООО также возмещает убытки (п. 6 постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 № 21, ст. 44 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ; далее — Закон № 14-ФЗ).

Чтобы взыскать деньги, компании нужно доказать размер ущерба, противоправное поведение, вину руководителя и связь между действием и ущербом. А также подтвердить то, что нет обстоятельств, исключающих материальную ответственность (п. 4 Постановления № 52). Для этого требуется провести про-

верку и затребовать у работника объяснения (ст. 247 ТК РФ).

Если есть все условия материальной ответственности, соблюдена процедура — работодатель выигрывает дело (апелляционное определение Красноярского краевого суда от 13.04.2015 № 33-3502/2015).

Иначе шансов взыскать ущерб нет (апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.12.2016 по делу № 33-14595/2016). Так, в одном деле после увольнения директора провели аудиторскую проверку. Выяснили, что он без согласования поднял зарплаты. Этим он нарушил устав и подп. 13 п. 2 ст. 33 Закона № 14-ФЗ. Суд признал приказ об изменении штатного расписания незаконным, но деньги с директора не взыскал. Он не скрывал увеличение зарплат, регулярно направлял участникам ООО отчеты. К тому же компания не провела проверку, не взяла с работника объяснения, не доказала ни размер ущерба, ни связь между приказом и убытками (апелляционное определение Волгоградского областного суда от 24.01.2013 № 33-742/2013).

Нанять на контрактную службу можно только с образованием в сфере закупок

Любовь Апостолова спрашивает через сайт tspor.ru:

Работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее образование или дополнительное профобразование в сфере закупок. Можно ли трудоустроить после 01.01.2017 такого специалиста при наличии у него высшего (технического или экономического) образования без дополнительного профобразования в сфере закупок?

Опытом поделилась

Ольга Перхутко, эксперт

по госзакупкам,

контрактный управляющий:

— Нет, специалист контрактной службы не может работать без диплома или удостоверения о дополнительном профессиональном образовании в сфере закупок.

Чтобы принять на работу специалиста контрактной службы, просто диплома вуза недостаточно. Закон прямо устанавливает требования к образованию (ч. 6 ст. 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ; далее — Закон № 44-ФЗ).

С 01.01.2017 работником контрактной службы или контрактным управляющим может быть только лицо, которое прошло обучение на знание Закона № 44-ФЗ. С указанной даты дипломы и удостоверения по курсу «размещение заказов» недействительны (ч. 23 ст. 112 Закона № 44-ФЗ).

То, что специалист получил дополнительное профобразование, подтверждает:

— удостоверение о повышении квалификации или;

— дипломом о профессиональной переподготовке (п. 1 ч. 10 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

При плановых проверках контролеры обязаны удостовериться, что члены контрактной службы заказчика прошли профессиональную переподготовку, дающую право вести закупочную деятельность. В противном случае контролеры могут даже отменить итоги закупки, которую провело некомпетентное лицо.

Санкции предусматривают наказание для специалиста вплоть до уголовной ответственности. Например, за растрату с использованием служебного положения штраф от 100 тыс. до 500 тыс. ₽, либо в размере от годовой до 3-годовой зарплаты. Также специалисту грозят принудительные работы или даже лишение свободы (ч. 3 ст. 160 УК РФ). Такие последствия могут наступить, если он не имел право заключить госконтракт и оплатить его за счет бюджета, поскольку незаконно занимал должность работника контрактной службы.