

Советские нормативные акты

КАКИЕ ИЗ НИХ НУЖНО УЧИТЫВАТЬ В РАБОТЕ ЛЮБОЙ КОМПАНИИ



1
КАКОЙ АКТ ПРИМЕНЯЮТ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА: СОВЕТСКИЙ ИЛИ РОССИЙСКИЙ

2
КАК РАССЧИТАТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА ОТПУСК С УЧЕТОМ ПРАВИЛ 1930 ГОДА

3
НА КАКОЙ СОВЕТСКИЙ АКТ НУЖНО СОСЛАТЬСЯ, ЧТОБЫ ОТКАЗАТЬ ДЕКРЕТНИЦЕ В ПЕРЕВОДЕ НА ДОМНУЮ РАБОТУ

АКТЫ, ПРИНЯТЫЕ ВО ВРЕМЕНА СССР, ПРОДОЛЖАЮТ ДЕЙСТВОВАТЬ ДО НАСТОЯЩЕГО ВРЕМЕНИ. ПРИМЕНЯТЬ ИХ НУЖНО С УЧЕТОМ НОРМ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА. ЕСЛИ МЕЖДУ НИМИ ЕСТЬ ПРОТИВОРЕЧИЯ, ТО ПРИМЕНЯЮТ БОЛЕЕ ПОЗДНИЕ АКТЫ.

Существует большой массив советских нормативных актов, которые официально никто не отменял. Поэтому если работодатель будет ориентироваться только на современное законодательство, без учета советских актов, то может наделать ошибок. Ведь в них содержатся положения, конкретизирующие порядок действий в той или иной ситуации. Причем некоторые из них обязательны к применению, и суды обращают на это внимание. Например, при увольнении работника компенсацию за неиспользованный отпуск нужно считать с учетом правил 1930 года. По ним каждый сотрудник, имеющий стаж для отпуска не менее 11 месяцев, получит полную компенсацию за 28 календарных дней. А если основание увольнения — сокращение штата, то наработанный стаж для отпуска нужен и того меньше: достаточно 5,5 месяца. Еще одна ситуация, когда не обойтись без советских актов — установление работнику районного коэффициента. Правда, в этом случае останавливаться на изучении централизованных актов не стоит. Нужно ознакомиться и с региональными документами, так как в них нередко предусматривали более высокий размер выплаты.

ВНЕБЮДЖЕТНЫМ КОМПАНИЯМ БЕЗОПАСНЕЕ ПЛАТИТЬ РАБОТНИКАМ ПОВЫШЕННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ

За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работнику полагается доплата в виде районного коэффициента и процентной надбавки. Их размер зависит от конкретного региона, где трудится работник; чем суровее условия, тем больше выплата. Причем у компании нет выбора платить или не платить районный коэффициент и процентную надбавку, так как они являются элементами заработной платы (абз. 8 разд. 1 Обзора, утв. Президиумом ВС РФ 26.02.2014; далее — Обзор от 26.02.2014).

Больше всего вопросов связано с определением конкретного размера районного коэффициента. Количество документов, регулирующих эту сферу, велико и главное, приняты они в разное время и на различных



Юлия Бороздна,
партнер, руководитель практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»



Юлия Жигерина,
юрист практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»

уровнях (муниципалитет, регион, субъект и т. д.). Сложилась ситуация, когда нормативным актом более низкого уровня установлен районный коэффициент большей величины, чем до этого определил орган государственной власти СССР или Российской Федерации. Подобное положение дел вызывает у работодателей затруднения, а работникам дает повод обратиться в ГИТ с жалобой или, что происходит чаще — в суд с иском о возмещении недополученной суммы.

Установление размера районного коэффициента и порядка его применения относится к задачам Правительства РФ (ч. 1 ст. 316 ТК РФ, ч. 1 ст. 10 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1; далее — Закон № 4520-1). Пока этого не сделано, нужно применять утвержденные ранее акты, включая советских времен. Условие одно — они не должны противоречить Трудовому кодексу РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ, абз. 5 разд. 1 Обзора от 26.02.2014).

Первичную информацию о размерах районных коэффициентов можно получить из информационных писем ведомств, например Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ от 19.05.2003 № 670-9, ПФ РФ от 09.06.2003 № 25-23/5995. Несмотря на то, что подобные письма не являются нормативными актами, суды учитывают информацию, указанную в них при решении трудовых споров (определение ВС Республики Коми от 26.01.2012 по делу № 33-365/2012, Санкт-Петербургского городского суда от 14.03.2012 № 33-3247/2012).

Чтобы убедиться в правильности размера коэффициента, необходимо найти нормативный акт, действующий на конкретной территории. В этом помогут многочисленные обзоры в справочно-

правовых системах. Например, районный коэффициент в г. Уфе, столице Республики Башкортостан (ранее — Башкирская АССР), составляет 1,15 (постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155). Работникам Кемеровской области полагается другой коэффициент — 1,3 (постановление Совмина СССР и ВЦСПС 01.08.1989 № 601).

Кроме того, в субъектах нередко выпускают памятки с информацией о применении районного коэффициента к заработной плате на конкретной территории, в частности, так сделал Комитет по труду администрации Иркутской области (письмо от 06.05.2002 № 10/762). В них содержатся подробные таблицы со ссылками на нормативные акты и размеры доплат.

Но кроме централизованных нормативных актов имеется и местное нормотворчество, которое также необходимо учитывать. Например, администрация Новосибирской области постановлением от 20.11.1995 № 474 предусмотрела на всей территории повышенный коэффициент 1,25, вместо 1,2, установленного ранее п. 17 постановления Правительства РФ от 31.05.1995 № 534.

В Иркутской области глава администрации своим постановлением от 28.01.1993 № 9 также утвердил выравнивающие коэффициенты в диапазоне от 1,3 до 1,6. В итоге работники г. Усть-Илимска, Усть-Илимского и Нижнеилимского районов могут рассчитывать на увеличение заработка на 1,6, а не 1,3, как это предусмотрено в постановлениях Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 23.09.1969 № 379/23 и от 30.06.1970 № 210/18.

Повышение районных коэффициентов на местах получило распространение в соответствии с п. 13

3

— самый большой районный коэффициент, который полагается работникам в Антарктике.

КСТАТИ

Претензии ФСС России к пособию с повышенным коэффициентом можно оспорить

Чиновники часто придираются к размеру и порядку выплаты пособий по болезни и детских пособий. Повышенный коэффициент — один из поводов.

Непринятие к зачету суммы расходов, произведенных работодателем на цели обязательного страхования, — не редкость. Но многие компании после проверок с подобным итогом добиваются справедливости через суд.

Так, в одном деле чиновники из ФСС России заявили, что пособия по временной нетрудоспособности, детские пособия в части, превышающей стандартный коэффициент, выплачиваются за счет организации. Компания с таким решением ведомства не согласилась и оспорила его в суде.

Работодатель сослался на региональный нормативный акт, который установил более высокий (по сравнению с централизованным) районный коэффициент. Суд поддержал работодателя и отметил факт исчисления заработной платы с учетом повышенного коэффициента и формирование (через страховые взносы в ФСС России) источника для выплаты пособий с учетом того же районного коэффициента (определение ВС РФ от 21.11.2014 № 302-КГ14-4138).

постановления Совмина РСФСР от 04.02.1991 № 76. Эта норма позволяла устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на определенной территории (автономный округ, город, район) минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов.

Сегодня указанное постановление отменено, но продолжают действовать акты, принятые на его основании, а с учетом действующего законодательства это вызывает путаницу. Старые акты распространяются на любых работодателей, независимо от источника финансирования и организационно-правовой формы. Новые — на бюджетные организации, финансируемые за счет муниципальных бюджетов или бюджетов субъекта РФ (ч. 2 ст. 316 ТК РФ). Из круга действия этой нормы выпадают коммерческие компании и организации, которые финансируются из федерального бюджета.

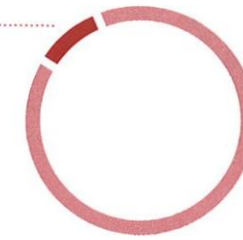
В результате специалисты и работодатели делают вывод, что теперь работники имеют право на централизованный районный коэффициент, предусмотренный постановлением Правительства РФ или Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС. А вот учитывать ли местные акты и платить сотрудникам выше — это зависит от финансовых возможностей работодателя.

Подобный вывод актуален для работодателя — организации, которая финансируется из федерального бюджета, так как суд, скорее всего, встанет на ее сторону. В подобных делах принимают во внимание источники финансирования: субъект РФ или федеральный уровень. Это подтверждают решение Новосибирского гарнизонного военного суда от 28.04.2012 № 2-120/2012; апелляционные определения Забайкаль-

В каком размере нужно платить районный коэффициент, %

В размере, установленном централизованным нормативным актом, если компания коммерческая — 10%

(апелляционные определения Московского областного суда от 25.06.2014 по делу № 33-12685/2014, Красноярского краевого суда от 13.08.2014 по делу № 33-7787).



В повышенном, если это предусмотрено региональным актом — 90%

(определения Новосибирского областного суда от 26.01.2012 по делу № 33-418-2012, Иркутского областного суда от 01.06.2012 по делу № 33-4275-12, от 22.08.2014 по делу № 33-6454/2014, Красноярского краевого суда от 05.06.2013 по делу № 33-5281/13, от 02.02.2015 по делу № 33-877/15, А-10, Московского городского суда от 26.12.2013 по делу № 11-43007, от 28.10.2014 по делу № 33-38033/2014, Московского областного суда от 03.03.2014 по делу № 33-4963/2014).

ского краевого суда от 18.09.2012 № 33-3009-2012, Иркутского областного суда от 12.12.2012 № 33-10030-12, от 22.07.2013 № 33-5930/2013, от 28.10.2013 № 33-8782/2013.

А вот коммерческим компаниям не стоит настраиваться на быструю победу. Работники, ссылаясь на местные документы, взыскивают с компаний недополученные суммы районного коэффициента исходя из повышенного размера. Кстати, один из региональных актов (постановление главы администрации Иркутской области от 28.01.1993 № 9) был предметом рассмотрения Верховного суда РФ, который признал нормативный акт законным (определение от 19.03.2008 № 66-Г08-1). В прошлом году в Обзоре от 26.02.2014 Верховный суд РФ подтвердил правильность решения нижестоящего суда, применившего это постановление и присудившего работнику повышенный коэффициент (1,6 вместо 1,4).

В то же время есть противоположные решения, когда с работодателей — коммерческих организаций взыскивают только суммы коэффициентов, установленных в централизованном порядке. Суды ссылаются на отмену постановления Совмина РСФСР от 04.02.1991 № 76 и существующие правила ст. 316 ТК РФ. По их мнению, сейчас повышенный районный коэффициент обязателен только для бюджетников субъектов Российской Федерации. Правда, количество таких решений незначительно (см. сравнительную информацию).

Если конфликт все же возник, то целесообразно изучить формулировки региональных актов. Возможно, они содержат условия, позволяющие компаниям самим выбирать подходящее время для увеличения выплат. Примером выгодного для компании документа является решение Исполнительного комитета Сахалинского област-

ного Совета народных депутатов от 24.04.1991 № 130. По нему затраты по введению районного коэффициента осуществляются по мере изыскания средств. А до этого работники получают деньги по централизованным нормативам.

Итак, пока акты с более высокими районными коэффициентами не отменены, безопаснее начислять именно их. В противном случае для коммерческой компании дело может завершиться в суде и не в пользу последней.

ПРИ СОКРАЩЕНИИ РАБОТНИК ПОЛУЧИТ ДЕНЬГИ ЗА НЕОТРАБОТАННЫЙ ОТПУСК

Когда работник увольняется, то за неиспользованные дни отпуска он получит денежную компенсацию, а за использованный отпуск авансом работодатель удержит у него деньги (ч. 1 ст. 127, абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ). Но применяют указанные правила с учетом основания увольнения; некоторые из них дают работнику значительные преимущества.

Особыми основаниями являются, например, прекращение трудовых отношений в связи с медицинскими противопоказаниями (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) или сокращением штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В этих случаях нельзя удерживать деньги за отпуск, который предоставлен авансом (абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ). Действует это правило независимо от размера выплаченных ранее сумм отпускных.

С компенсацией за неиспользованный отпуск также не все так просто. В части 1 ст. 127 ТК РФ содержится лишь соответствующее правило, а вот порядок расчета дней отдыха, подлежащих компенсации в конкретных ситуациях, не пропи-

5,5 месяцев

— при таком стаже для отпуска сокращаемый работник имеет право на полную компенсацию за отпуск.

сан. Исключение — работники, с которыми трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев; им полагается компенсация из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

За разъяснениями в отношении остальных работников приходится обращаться к Правилам об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169; далее — Правила № 169). Несмотря на очевидную древность нормативного акта, многие его положения не утратили актуальность. К тому же у компаний и судов все равно нет ничего лучшего, поэтому они вынуждены применять их в повседневной работе и учитывать при разрешении конкретных споров. Кроме Правил № 169 практическую пользу приносят письма Роструда. Правда, к некоторым консультациям чиновников стоит отнестись критически.

Так, до прошлого года возникали споры о трактовке абз. 2 и абз. 3 п. 28 Правил № 169. Этими нормами предусмотрена полная компенсация за неиспользованный отпуск в двух случаях:

- когда стаж для отпуска составляет не менее 11 месяцев. При этом основание увольнения значения не имеет;
- если стаж составляет от 5,5 до 11 месяцев, но тут имеет значение основание увольнения, а именно: ликвидация работодателя, сокращение штата, призыв в армию и признание работника медиками неспособным к труду.

По мнению Роструда, этот порядок выплаты компенсации распространялся на работников, которые отработали в компании менее года. За второй и последующий годы работник мог рассчитывать на пропорциональную компенсацию (письма от 09.08.2011 № 2368-6-1, от 04.03.2013

№ 164-6-1). Очевидно, что подобная позиция была выгодна для компаний, и работодатели поспешили воспользоваться ею на практике. Некоторые суды учитывали толкование нормы, предложенное Рострудом, и вставали на сторону работодателя (апелляционные определения Московского городского суда от 08.04.2014 по делу № 33-10984/2014, от 22.07.2014 по делу № 33-29145/14).

Но в большинстве случаев работники с успехом оспаривали этот способ подсчета неиспользованных дней отпуска. Суды указывали, что иное толкование Правил № 169 (с учетом стажа работы в компании) ставило бы работников в неравные условия (апелляционные определения Хабаровского краевого суда от 25.07.2012 по делу № 33-4713, Алтайского краевого суда от 21.05.2014 по делу № 33-4186/2014, ВС Республики Карелия от 01.07.2014 по делу № 33-2469/2014, Иркутского областного суда от 12.11.2014 по делу № 33-9318/2014, Ставропольского краевого суда от 23.12.2014 по делу № 33-8218/14).

Кроме того, летом 2014 года позиция Роструда в части выплаты компенсации при сокращении штата изменилась. Независимо от стажа работы в компании (1 год или более) работнику нужно выплатить полную компенсацию за неиспользованный отпуск при условии наличия стажа для отпуска не менее 5,5 месяцев (Рекомендации, утв. протоколом № 2 от 19.06.2014). Подобный вывод считаем верным и в отношении увольнения по любому основанию со стажем для отпуска не менее 11 месяцев. Периоды, которые в него входят, перечислены в ч. 1 ст. 121 ТК РФ, например, время фактической работы, ежегодных отпусков и отпусков за свой счет, конечно, если они не превысили 14 дней.

ПЕРЕВОДИТЬ СОТРУДНИЦУ НА НАДОМНЫЙ ТРУД В ПЕРИОД ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО

Возможность трудиться в период отпуска по уходу за ребенком предусмотрена ч. 3 ст. 256 ТК РФ. Причем из-за работы женщина (другой член семьи) не потеряет пособие и одновременно получит заработок за отработанное время. Такая льгота распространяется на работников, которые трудятся на условиях неполного рабочего времени или на дому. Если работник хочет работать на других условиях, то ему придется прервать отпуск по уходу за ребенком, а работодателю — прекратить выплату пособия. Иначе не избежать претензий ФСС России.

Чтобы правильно изменить условия работы сотрудника на время отпуска по уходу за ребенком, нужно учесть не только нормы Трудового кодекса РФ, но и более старые советские акты.

Неполное рабочее время. Обязанность установить неполное рабочее время родителю с ребенком до 14 лет закреплена в ч. 1 ст. 93 ТК РФ. Поэтому как только от работника поступит соответствующее заявление, нужно начать обсуждение удобного для сторон режима работы. Отказываться — не выход; работник оспорит решение работодателя (апелляционное определение Пермского краевого суда от 25.06.2014 по делу № 33-5470).

Поскольку отпуск по уходу за ребенком в нашей стране, как правило, оформляют женщины, то еще в советское время было принято постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих непол-

ЕСЛИ В СТАЖ ДЛЯ ОТПУСКА ВХОДИТ ЧАСТЬ МЕСЯЦА, ТО ИЗЛИШКИ НУЖНО ОКРУГЛИТЬ. Период от 1 до 14 дней исключают из подсчета, а начиная с 15 дня округляют до полного месяца (п. 35 Правил № 169, письма Роструда от 31.10.2008 № 5921-ТЗ, от 18.12.2012 № 1519-6-1).

ИНТЕРЕСНЫЙ ВОПРОС

Обязательно ли для исполнения Положение 1973 года о порядке проведения аттестации работников?

Да, обязательно, но только для компаний, которые ведут деятельность в определенных отраслях. Остальные работодатели вправе использовать документ как основу для локальных актов.

Чтобы проверить, соответствует ли квалификация работника должности, проводят аттестацию. Порядок ее проведения работодатели прописывают в локальных актах.

Кроме того, нельзя игнорировать Положение о порядке проведения аттестации (утв. постановлением ГКНТ СССР № 470, Госкомтруда СССР № 267 от 05.10.1973; далее — Положение № 470/267). Его нужно применять компаниям, действующим в следующих отраслях: промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт, связь. Нарушение Положения № 470/267 в этих организациях позволит работнику выиграть спор (кассационное определение Красноярского краевого суда от 01.02.2012 по делу № 33-894/2012).

Но ссылка на это Положение работниками других отраслей будет бесполезна (апелляционные определения Тюменского областного суда от 23.06.2014 по делу № 33-3037/2014, суда Чукотского автономного округа от 27.10.2014 по делу № 33-173/14). Их работодатели могут взять Положение № 470/267 за основу для локального акта.

36 часов

— такова продолжительность рабочей недели женщины, которая трудится в сельской местности

КСТАТИ

У надомников не бывает сверхурочной работы

Это связано с особым характером работы надомного сотрудника, который самостоятельно распределяет рабочее время.

Труду надомников посвящены ст.ст. 310–312 ТК РФ и Постановление № 275/17-99. Отличительной чертой надомных работников является обособленность от любого структурного подразделения работодателя и автономность от руководителя. Надомники трудятся по месту жительства, причем при необходимости выполняют порученные задания с помощью членов семьи (ч. 1 ст. 310 ТК РФ).

Оплата труда надомников регламентирована в разд. IV Постановления № 275/17-99. В силу абз. 3 п. 16 этого раздела работник может рассчитывать на одинарную оплату своего труда. Иными словами, у него не бывает сверхурочных часов и работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Ведь главная задача работника — вовремя сдать продукцию или иной результат труда. А как работник будет распределять рабочее время в процессе выполнения трудовой функции, остается на его усмотрение. Работодатель все равно не в силах контролировать соблюдение режима труда и отдыха надомника.

ное рабочее время» (далее — Постановление № 111/8-51). Многие его положения действительны и сегодня. Например, п. 8 этого постановления предусмотрены следующие возможности:

- сократить продолжительность ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сократить количество рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- сократить продолжительность ежедневной работы (смены) при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Сторонам придется договориться о том, сколько часов в день и неделю будет трудиться работник. По общему правилу под неполным рабочим временем понимается продолжительность работы, уменьшенная по сравнению с обычной 40-часовой рабочей неделей. В пункте 8 Постановления № 111/8-51 (абз. 3) рекомендован как минимум 4-часовой день и 20-часовая неделя, и этой точки зрения придерживается ФСС России (письмо от 22.03.2010 № 02-03-13/08-2498). В целом логика в подобной позиции есть, поскольку за меньшее время работник вряд ли полноценно выполнит порученные задания.

Но сегодня абз. 3 п. 8 Постановления № 111/8-51 нужно рассматривать как совет, а не указание, так как ст. 93 ТК РФ дает полную свободу сторонам при установлении режима неполного рабочего времени. Поэтому даже отработка 39 часов будет считаться неполным рабочим временем (определение ВАС РФ от 11.04.2013 № ВАС-4041/13).

А вот п. 9 Постановления № 111/8-51 компаниям применять нельзя. По нему на перерыв вправе рассчитывать женщины, работающие в режи-

ме неполного рабочего времени свыше 4 часов в день. В то же время в ч. 1 ст. 108 ТК РФ такого ограничения нет, поэтому перерыв для отдыха и питания нужно предусмотреть независимо от продолжительности рабочего дня сотрудницы. Если рабочий день короткий, то предусматривают 30-минутный перерыв, а не часовой.

Работа на дому. Многие работницы с маленькими детьми согласились бы трудиться дома и получать при этом пособие по уходу за ребенком. Действительно, работа на дому в ч. 3 ст. 256 ТК РФ указана как вторая возможность не потерять указанную выплату, но тут не все так просто.

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени сотруднице с малолетним ребенком; эта обязанность установлена в ст. 93 ТК РФ. Но в отношении сотрудницы, которая хочет перейти на надомную работу в период отпуска по уходу за ребенком, подобной нормы нет. Из-за этого возникают конфликты, нередко заканчивающиеся в суде. В числе основных требований сотрудники просят предоставить им работу на дому, выплатить неполученный заработок и компенсацию морального вреда.

Судебная практика по таким спорам складывается в пользу работодателя. Для решения дела суды применяют нормы гл. 49 ТК РФ и постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99 (далее — Постановление № 275/17-99), регулирующие труд надомников.

Ссылки работников на ст. 256 ТК РФ успеха не имеют, поскольку она не содержит обязанности представлять работу на дому, если это не обусловлено трудовым договором. И уж тем более работодатель не обязан изыскивать возможность для обеспечения работой на дому сотрудницы,

МАТЕРИ И ОДИНОКИЕ ОТЦЫ ДВУХ И БОЛЕЕ ДЕТЕЙ ДО 12 ЛЕТ ВПРАВЕ ПОЙТИ В ОТПУСК В ЛЮБОЕ УДОБНОЕ ВРЕМЯ (постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235, распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 N 2275р). Верховный Суд РФ подтвердил первоочередное право на отдых этих работников (решение от 17.06.2014 № АКПИ14-440).

которая находится в отпуске по уходу за ребенком. В подобной ситуации не обойтись без соглашения сторон об изменении характера работы (определения Иркутского областного суда от 12.04.2012 № 33-3237/12, Московского городского суда от 30.10.2012 № 11-24732, от 14.03.2013 № 11-4798, от 22.09.2014 по делу № 33-23961, Приморского краевого суда от 07.05.2014 № 33-3882).

В случае спора работодателю нужно ссылаться на абз. 2 п. 3 Постановления № 275/17-99 и указывать на отсутствие экономической целесообразности перевода работницы на надомный труд. Именно это обстоятельство служит главным доводом компаний и помогает выиграть спор.

В качестве доказательств подойдет устав компании, с перечислением основных видов деятельности. Если работодателю не выгодно использовать надомный труд из-за специфики производства, то принудить его никто не сможет. Кроме того, пригодится должностная инструкция сотрудника с перечислением функционала, который можно выполнить надлежащим образом только на территории работодателя. Когда суд убедится, что организовать выполнение трудовых функций на дому без ущерба для компании невозможно, то он отклонит требования сотрудника (кассационное определение Мурманского областного суда от 25.05.2011 № 33-1459-2011).

Еще один убедительный довод — использование сотрудницей в работе документов с конфиденциальной информацией и наличие ограничений по их использованию. Не помешает ссылка на организационные затруднения, например, необходимость увеличения штата работников для взаимодействия с надомником (отбор, передача и получение документов) (определение Тюменского областного суда от 18.01.2012 № 33-61/2012).