

## На ваш вопрос отвечает



**Екатерина СИТНИКОВА,**  
юрист практики трудового и спортивного права  
Юридической фирмы «ЮСТ»

### Сотрудник опоздал на самолет и вернулся из командировки на несколько дней позже. Наказывать ли его?

Направили руководителя отдела по работе с регионами в командировку, из которой он должен был вернуться 14 декабря. Но в этот день он не прилетел и на следующий на работу не вышел. Сначала управленец утверждал, что в другом городе была непогода, и самолет не мог вылететь еще два дня. Но мы навели справки и узнали, что с погодой в городе, в котором сотрудник находился в командировке, не было проблем. Тогда он признался: на самолет опоздал и вынужден был покупать новый билет. Места оказались только на рейс через двое суток. Скажите, как можно наказать сотрудника за такой проступок? Компенсировать ли ему стоимость билета на другую дату, а также дополнительные дни проживания в гостинице?

Александр Н., руководитель службы персонала (г. Санкт-Петербург)

➤ Прежде чем наказывать сотрудника, запросите у него письменные объяснения о том, почему он вернулся из командировки позже, чем должен был. Запрос подготовьте в письменной форме. Если работник откажется получать его, составьте об этом акт. Дайте сотруднику два рабочих дня. После того как он представит объяснение, оцените, насколько уважительна причина задержки из командировки. Вы выяснили, что плохие метеоусловия не могли служить такой причиной, так как были в норме. Но может оказаться, что у сотрудника, к примеру, **ухудшилось самочувствие, и он обращался в медицинское учреждение.** Попросите его подтвердить эти факты документами. Например, справкой из больницы или справкой от врача аэропорта (письмо Минфина России от 16 ноября 2006 г. № 03-03-04/2/244).

Если работник представит такое подтверждение, то причина будет уважительной, задержка в командировке считается вынужденной. А значит, у Вас нет оснований применять к нему дисциплинарное взыскание. **Издайте в свободной форме приказ и продлите срок командировки** до даты, когда сотрудник вернулся из служебной поездки. Затем решайте, компенсировать ему дополнительные расходы в связи с вынужденной задержкой или нет. Имейте в виду: это Ваше право, а не обязанность (постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26 сентября 2016 г. № 09АП-42785/2016 по делу № А40-181435/2014).

Если причина все же окажется неуважительной, руководитель отдела по работе с регионами просто опоздал на самолет по своей вине, **применяйте к нему дисциплинарное взыскание.** Вплоть до увольнения за прогул. Никаких расходов в таком случае компенсировать не нужно.

Независимо от того, какую меру дисциплинарной ответственности Вы выберете, **соблюдайте требования статьи 193 Трудового кодекса.** Применяйте взыскание не позднее одного месяца с того дня, когда проступок был обнаружен, и не позднее шести месяцев с того дня, когда он был совершен. Когда издадите приказ, ознакомьте с ним работника под роспись. Если он откажется расписаться, составьте акт.

## На ваш вопрос отвечает



**Александр КСЕНОФОНТОВ,**  
юрист, руководитель группы трудового  
и спортивного права Юридической фирмы «ЮСТ»

### Направили job-offer кандидату, и теперь он требует убрать из трудового договора условие об испытании. Вправе мы отказать в приеме на работу?

После нескольких месяцев поиска подобрали редкого специалиста. Обсудили обязанности, условия работы и зарплату. Соискатель попросил предоставить ему job-offer, в котором прописать все договоренности. Мы выполнили его просьбу. Когда соискатель прибыл оформляться на работу, дали ему трудовой договор. Но ценный кадр отказался его подписывать. Мотивирует тем, что в job-offer ничего не сказано об испытании. Мы объяснили, что компания устанавливает испытательный срок всем новичкам. Это важно и для самого специалиста: если ему не понравится работа, он может в течение трех дней уволиться. Но соискатель стоит на своем. Можем ли мы теперь отозвать job-offer и отказать специалисту в приеме на работу?

Арина С., HR-директор (г. Тюмень)

➤ Ответ на Ваш вопрос зависит от того, как Вы составили job-offer – что в нем указали и кто его подписал. Имейте в виду: **job-offer можно отозвать, если соблюдены два условия.** Первое условие: в документе не содержится всех обязательных сведений и условий трудового договора (ч. первая и вторая ст. 57 ТК РФ). Второе условие: со стороны работодателя предложение никто не подписал. Либо это сделал сотрудник, который не имеет права принимать на работу. Дополнительным аргументом в Вашу пользу будет тот факт, что Вы направили job-offer в форме электронного документа. А если Вы прямо указали, что предложение о работе не является трудовым договором, то у Вас есть все шансы отстоять правоту в случае судебного разбирательства.

**Job-offer нельзя отозвать,** если условия, перечисленные выше, не соблюдаются. Велика вероятность, что суд признает такой документ трудовым договором (ч. первая ст. 67 ТК РФ). В этом случае отказать в приеме на работу соискателю нельзя, поскольку трудовой договор уже заключен. А чтобы установить работнику испытательный срок, Вам придется **договариваться об изменении условий трудового договора** (ст. 72 ТК РФ).

Если Ваш job-offer составлен грамотно и Вы решили отказать кандидату в приеме на работу, можете сделать это и в устной форме. Но только если соискатель не требует письменный мотивированный отказ. Если требует, направьте ему соответствующее уведомление не позднее семи рабочих дней (ч. пятая ст. 64 ТК РФ). **Причину отказа так и укажите:** «Стороны не смогли договориться по вопросу испытательного срока».

Помните: закон запрещает отказывать в приеме на работу по обстоятельствам, которые носят **дискриминационный характер:** из-за половой принадлежности, расы, национальности, языка, возраста, места жительства, отношения к религии, беременности или наличия детей (ч. вторая ст. 3, ч. вторая ст. 64 ТК РФ).

Задайте свой вопрос на сайте [HR-director.ru/pk](http://HR-director.ru/pk) и получите ответ от экспертов журнала.