



Татьяна Кочанова

Изменения и судебная практика за февраль 2024 года

Дарья Царькова

Увольнение за невыполнения плана продаж — такое возможно? Анализ споров

Татьяна Човикова

Споры ИФНС и работодателей об отношениях с самозанятыми

Чина Аржанникова

Возможно ли привлечь уволившееся лицо к материальной ответственности? Анализ правоприменительной практики

Татьяна Кочанова

Социальная помощь в электронном виде с 2024 года

Чина Аржанникова

Сведения о факте уголовного преследования как основание для отказа в приеме на работу, связанную с несовершеннолетними

Дмитрий Мартасов

Погибшие на производстве — процедура с документами, права родственников, анализ споров

ОАЭ сегодня – бизнес хаб для работы на мировых рынках. Трудовое право – предмет интереса для нас поскольку сотни наших фирм там успешно работают.

А это персонал из разных стран, необычные споры...

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 и судебная практика за февраль 2024 года5

Увольнение



Дарья Царькова

Увольнение за невыполнения плана продаж — такое возможно? Анализ споров15

Отношения с самозанятыми



Татьяна Новикова

Споры ИФНС и работодателей об отношениях с самозанятыми25

Отказ в приеме на работу



Нина Аржанникова

Сведения о факте уголовного преследования как основание для отказа в приеме на работу, связанную с несовершеннолетними35

Электронный документооборот



Татьяна Кочанова

Социальная помощь в электронном виде с 2024 года47

Ответственность



Александра Шишкина

Субсидиарная ответственность директора55

Материальная ответственность



Нина Аржанникова

Возможно ли привлечь уволившееся лицо к материальной ответственности? Анализ правоприменительной практики63

НС на производстве



Дмитрий Мартасов

Погибшие на производстве — процедура с документами, права родственников, анализ споров75

Комментарии экспертов

Михаил Меркулов

Власти Кубани: регион дает время строителям подготовиться к отказу от мигрантов83

Ирина Олифирова

Национальная ассоциация по охране труда (НАОТ)89

Марина Милованова, Вячеслав Плахотнюк

Очные ставки не помогли выйти из СИЗО93

Юрий Федоров

Путин подписал указ о праве ЭЗО не раскрывать информацию о банках и аудите99

Юлия Иванова

«Я не жилец, это точно»: как закончилось дело главы «Биотэка» Бориса Шпигеля103

Регина Старцева

Кинули вахтовиков со всей страны на Крайнем Севере109

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», 2024.

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 15.01.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

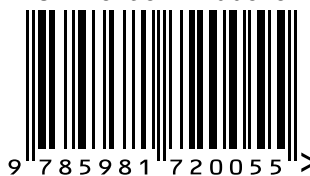
Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-02.

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

юрист

Изменения и судебная практика за февраль 2024 года

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

ИЗМЕНЕНИЯ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА ФЕВРАЛЬ 2024 ГОДА

Федеральный закон от 14.02.2024 N 12-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с сотрудником, в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет

Соответствующие поправки внесены в статью 261 ТК РФ. Ранее такая гарантия была предусмотрена для одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, и других лиц, воспитывающих таких детей без матери.

Предусмотрен ряд исключений, при которых допускается увольнение указанного сотрудника по инициативе работодателя. В их числе, в частности, ликвидация организации, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, представление подложных документов при трудоустройстве и пр.

Постановление Правительства РФ от 07.02.2024 N 131 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 27 января 2009 г. N 63»

Уточнены порядок и условия предоставления единовременной выплаты на приобретение жилого помещения федеральным государственным гражданским служащим.

В частности, установлено, что единовременная выплата предоставляется гражданскому служащему при условии, что он, в числе прочего, не приобретал жилое помещение, находящееся в федеральной собственности, в порядке, установленном Президентом РФ, не получал единовременную субсидию на приобретение жилого помещения в соответствии со статьей

16 Федерального закона «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации», единовременную субсидию на приобретение жилого помещения, предоставляемую работникам ПФР, ФСС РФ, ФФОМС, их территориальных органов, подведомственных им учреждений, обособленных подразделений.

Соответствующие изменения внесены в перечень документов, представляемых госслужащим при постановке на учет для получения единовременной выплаты.

Федеральный закон от 14.02.2024 N 10-ФЗ «О внесении изменений в статью 12.1 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации» и статью 53.1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

Уточнен порядок приостановки и возобновления действия срочных служебных контрактов госслужащих, принимавших участие в специальной военной операции

Установлено, что на период прохождения военной службы либо оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска Росгвардии, течение срока действия срочного служебного контракта, за исключением течения срока срочного служебного контракта, заключенного на время выполнения определенного задания либо период замещения отсутствующего гражданского служащего, за которым в соответствии с федеральными законами сохраняется должность гражданской службы, приостанавливается.

Срочный контракт, течение срока действия которого было приостановлено по указанным основаниям, возобновляется на период, равный остатку срока действия данного контракта, исчисляемого на день его приостановления, но не свыше чем до достижения государственным служащим предельного возраста пребывания на государственной службе, если государственно-служебные отношения не продлены в порядке, предусмотрен-

ном федеральным законом о виде государственной службы, и (или) иное не установлено федеральным законом о виде государственной службы.

Возобновление срока действия срочного контракта осуществляется посредством заключения дополнительного соглашения к нему.

Также определен порядок возобновления срока действия срочного контракта, заключенного в случае замещения должности гражданской службы категории «помощники (советники)».

Предусматривается, что внесенные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

Решение о расторжении контракта с государственным служащим, не достигшим предельного возраста пребывания на государственной службе, в связи с истечением срока действия контракта, за исключением контракта, заключенного на время выполнения определенного задания либо период замещения отсутствующего государственного служащего, за которым в соответствии с федеральными законами сохраняется должность государственной службы, в период прохождения военной службы по мобилизации или военной службы на основании контракта, заключенного в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска Росгвардии, принятое представителем нанимателя в период с 21 сентября 2022 года до дня вступления в силу настоящего федерального закона, признается не действующим с даты принятия этого решения. Государственная служба соответствующего лица считается приостановленной с указанной даты.

Государственному служащему, подлежащему увольнению с государственной службы в связи с признанием недействующим указанного решения, по решению представителя нанимателя может предлагаться иная должность государственной службы при условии соответствия государственного служащего требованиям, предъявляемым для замещения такой

должности, и если такая должность не противопоказана ему по состоянию здоровья.

Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 5 февраля 2024 г. N 98

Генеральной прокуратурой РФ издан приказ о надзоре за соблюдением трудового законодательства. Документ предусматривает основания для проведения прокурорских проверок (напомним, что их проведение не ограничено мораторием на проверки, а процедура — не регламентирована нормами Закона о госконтроле).

Итак, кому ждать сотрудников прокуратуры?

1. Тем, у кого есть долги по заработной плате (в отношении каждого должника прокурор должен располагать сведениями о размере задолженности, ее периоде, количестве работников, перспективах погашения, об экономическом состоянии должника, а также изучать бухгалтерские документы, — а значит, проверки не избежать).

2. Тем, на кого пожаловались два и более работника — на невыплату зарплаты, нарушение охраны труда, отказ в оформлении трудового договора, причем прокурор будет обязан проверить нарушения прав в отношении всех работников такого работодателя.

3. Арбитражным управляющим, которые ведут дела о банкротстве просрочивших зарплату должников (прокуроры должны проверять действия управляющих, оценивать правомерность предбанкротных премий отдельным работникам банкрота и переводов подконтрольным и аффилированным лицам, привлекать контролирующих должника лиц к субсидиарной ответственности, а в некоторых случаях — и самим обязательно вступать в дело). Помимо проверок управляющих, прокурорам придется также инициировать погашение долга по зарплате за счет бюджетных средств с одновременной уступкой права требования долга в пользу органов госвласти и МСУ.

4. Тем, с кем работники судятся (прокурорам предписано постоянно мониторить такие судебные решения, а результаты мониторинга использовать в качестве оснований для проведения проверок).

5. Тем, чьи работники демонстрируют социальный протест — проводят голодовку, митинг, забастовку. Подобное основание для прокурорской проверки было и раньше, но только если митинг (забастовка, голодовка) спровоцированы массовыми увольнениями и невыплатами зарплаты, новый же проект о массовости ничего не говорит.

Прокуроры могут посетить и тех, кто:

- вводит режим неполного рабочего дня (недели) либо планирует сокращение штатов — во всяком случае, приказ обязывает прокуроров получать такую информацию от органов службы занятости и при этом обеспечивать права работников при проведении организационно-штатных мероприятий;

- принимает на работу мигрантов, а не граждан РФ;

- допустил наступление несчастного случая на производстве.

Приоритетным направлением надзорной деятельности будет надзор за соблюдением трудовых прав мобилизованных, контрактников и добровольцев, социально незащищенных категорий граждан (пенсионного и предпенсионного возраста, беременных женщин, многодетных, одиноких матерей и отцов, инвалидов, несовершеннолетних, молодежи и иных лиц), работников стратегических, системо— и градообразующих предприятий, организаций в сфере информационных технологий (электронной промышленности), производящих и реализующих социально значимые товары (услуги), медицинское оборудование, лекарственные средства.

Кроме того, прокуроры будут проверять сообщения об отсутствии в локальных актах и коллективных договорах порядка индексации зарплаты либо о непроведении индексации.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ФЕВРАЛЬ 2024 ГОДА

Конституционный Суд отправил на пересмотр дело о взыскании компенсации за неиспользованные отгулы при увольнении. Определение Конституционного Суда РФ от 18 января 2024 г. N 3-О.

Работница неоднократно привлекалась к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при этом в качестве компенсации за работу в такие дни она вместо повышенной оплаты выбирала предоставление других дней отдыха. Тем не менее за 23 отработанных выходных и нерабочих праздничных дня ей был предоставлен лишь один день отдыха, а оплата работы в остальные 22 дня произведена в одинарном размере. Сотрудница уволилась по собственному желанию. Полагая, что при окончательном расчете, произведенном в день увольнения, работодатель выплатил ей заработную плату не в полном размере, она обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя повышенной оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Суды в удовлетворении требований отказали, при этом исходили из того, что:

- работница выразила письменное согласие на привлечение ее к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с оплатой соответствующей работы в одинарном размере и предоставлением других дней отдыха;
- работодатель не препятствовал ей в использовании дней отдыха в период действия трудового договора, а непосредственно перед увольнением она не выразила желания использовать полагающиеся ей дни отдыха;
- замена дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни денежной компенсацией при увольнении работника законодательством не предусмотрена.

Тогда гражданка попыталась оспорить конституционность норм ТК РФ.

Судьи КС РФ отметили, что вопрос, поставленный заявительницей, уже разрешен Конституционным Судом РФ в постановлении от 06.12.2023 N 56-П, которым часть четвертая ст. 153 ТК РФ признана не противоречащей Конституции РФ, поскольку она предполагает, что в том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой — третьей ст. 153 ТК РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере. Подробнее о постановлении КС РФ читайте в новости от 08.12.2023.

Поскольку первоначальная жалоба гражданки была получена Конституционным Судом РФ до принятия к рассмотрению жалоб, послуживших основанием для вынесения постановления от 06.12.2023 N 56-П, правоприменительные решения по делу заявительницы подлежат пересмотру.

ВС РФ напомнил, что наличие трудового правоотношения презюмируется, если работник, с которым не оформлен трудовой договор, приступил к работе. Определение Верховного Суда РФ от 11 декабря 2023 г. N 18-КГ23-182-К4.

В январе 2020 г. гражданка устроилась работать уборщицей. Директор организации заверила ее, что впоследствии, после подсчёта объёма работы, трудоустроит её официально и даже повысит заработную плату. В конце августа 2020 г., проработав 8 месяцев, работница подала работодателю заявление о предоставлении отпуска с 1 сентября 2020 г., содержащее также просьбу создать ей нормальные условия труда. Работодатель выплатил ей заработную плату за август 2020 г. без оплаты отпускных и сообщил ей об увольнении. Гражданка просила в суде установить факт трудовых отношений, восстановить на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Суды трех инстанций в удовлетворении требований отказали, тогда в дело вмешался Верховный Суд РФ.

ВС РФ указал, что вывод суда первой инстанции о том, что не имеется оснований для признания отношений трудовыми со ссылкой на то, что между ними трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, не оформлялась трудовая книжка, является несостоятельным. Подобная ситуация прежде всего может свидетельствовать о допущенных нарушениях закона со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником. Такой вывод суда противоречит положениям ТК РФ, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял с её ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица.

Кроме того, суд первой инстанции неправильно распределил обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, по сути возложил бремя их доказывания исключительно на истца и не учёл, что доводы гражданки о наличии между ней и организацией трудовых отношений не были опровергнуты стороной ответчика.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Отказ в «коронавирусной» субсидии: КС РФ указал на сроки оспаривания в суде после досудебной жалобы. Документ: Постановление КС РФ от 31.01.2023 N 5-П.

Налоговый орган отказал ИП в предоставлении субсидии. На уведомление об отказе предприниматель подал жалобу в вышестоящий налоговый орган. Тот ее не удовлетворил.

В суде оспорить уведомление также не удалось, так как истек 3-месячный срок обращения.

ИП не согласился: срок надо считать с момента получения ответа на жалобу от вышестоящего налогового органа.

ВС РФ дело пересматривать не стал, однако КС РФ обязал суды это сделать.

К оспариванию отказа инспекции в предоставлении субсидии нет обязанности применять досудебный порядок урегулирования споров. Налогоплательщик вправе обжаловать такие акты как в суде, так и в вышестоящем налоговом органе.

В суд заявление можно подать в течение 3 месяцев со дня, когда стало известно о нарушении прав.

При досудебном обжаловании непредоставления субсидии нарушение этого срока не может быть формальным основанием для отказа в рассмотрении заявления. Если соблюден срок на досудебное обжалование, срок обращения в суд надо считать по п. 3 ст. 138 НК РФ.

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



Дарья Царькова

юрист

Увольнение за невыполнения плана продаж — такое возможно? Анализ споров

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

Во времена рыночной экономики все сконцентрировано вокруг грамотных продаж. Ежедневно любой человек сталкивается с предложениями о продаже, выражающихся в широкомасштабных рекламных кампаниях, баннерах, рекламе в социальных сетях, по телефону в видео, в фильмах, в кинотеатрах, на вывесках и т. д. Зачастую мы видим рекламу на пакетах, которые люди несут по улице или держат в руках в метро. Большинство компаний вкладывают львиную долю выручки в маркетинг и продвижение своей товарной линейки. Многие стали использовать возможности искусственного интеллекта.

Как только реклама завладела Вашим вниманием, и Вы приняли решение о приобретении товара, наступает этап самой продажи.

Роль менеджера продаж в любой компании достаточно высокая, ведь от его квалификации и мастерства зависит: получит ли компания прибыль. Большинство компаний предусматривают сложные мотивационные схемы с премированием, завязанным на реальной выручке компании от работы того или иного менеджера.

Любая компания бюджетировает доходы и расходы. В доходную часть ложится прогноз выручки от продаж, а общий прогноз складывается из прогноза продаж каждого сотрудника, задействованного в продажах.

Если менеджер не выполняет свой план, компания, следовательно, не выполняет план по продажам. Как говорится, вклад каждого формирует результат общий.

Что делать, если менеджер регулярно не выполняет план, не работает система мотивации и демотивации, большинство работодателей предпочитают расставаться с неэффективным сотрудником.

Есть сложность, так как формулировку при увольнении «невыполнение плана» указать законодательно не представляется возможным, чаще используют: на основании пункта 5 статьи 81 Трудового кодекса: «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание».

ДЕЛО №2-440/2020 РЕШЕНИЕ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ РАЙОННЫЙ СУД Г. ВОЛГОГРАДА

Истец обратилась в суд с иском о признании незаконными приказов о применении дисциплинарных взысканий, об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Просила суд признать незаконными приказы о применении дисциплинарных взысканий №...-лс от ДД.ММ.ГГГГ, №...-лс от ДД.ММ.ГГГГ, признать незаконным приказ об увольнении №...-к от ДД.ММ.ГГГГ, восстановить истца на работе в прежней должности, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула на дату восстановления на работе.

Согласно плану продаж на сентябрь 2019 в штуках запланирована продажа 1200 товаров, на сумму 3 500 000 руб., план по активной клиентской базе 16. Под планом имеется подпись истца.

С планом продаж на сентябрь 2019 г. истец была ознакомлена под роспись. Выполнение плана продаж за сентябрь составило менее 1% (8 806 рублей).

Истец не оспаривает, что указанный план не был выполнен.

ДД.ММ.ГГГГ в процессе мониторинга выполнения плановых показателей в сентябре 2019 года работниками Отделов продаж Дирекции региональной сети старшим менеджером дирекции региональной торговой сети было выявлено невыполнение плана продаж Отделом продаж в г. Волгограде. (служебная записка от ДД.ММ.ГГГГ).

В связи с невыполнением плана продаж у Истца были затребованы письменные объяснения. (уведомление №... от ДД.ММ.ГГГГ).

ДД.ММ.ГГГГ истцом были предоставлены объяснения, в которых она сослалась на неконкурентные цены.

По данному факту был вынесен Приказ о проведении служебного расследования №...-ОД от ДД.ММ.ГГГГ, в рамках которого непосредственный руководитель истца запросил детализацию соединений стационарного телефона обособленного подразделения в г. Волгограде и анализ исходящих звонков.

**МЕЖДУ ТЕМ В П. 1.3.5 ДОЛЖНОСТНОЙ
ИНСТРУКЦИИ ИСТЦА ЗАКРЕПЛЕНА
ОБЯЗАННОСТЬ ПРОВОДИТЬ ТЕЛЕФОННЫЕ
ПЕРЕГОВОРЫ И РЕГИСТРИРОВАТЬ
РЕЗУЛЬТАТ ПЕРЕГОВОРОВ**

На основании предоставленной детализации выявлен факт, что сотрудник не исполнял свои функциональные обязанности, так как за сентябрь 2019 г. было произведено из офиса в Волгограде всего 18 исходящих звонков, исходящих звонков по номерам контрагентов, составляющих клиентскую базу отдела продаж в г. Волгограде, не зафиксировано.

Между тем в п. 1.3.5 должностной инструкции истца закреплена обязанность проводить телефонные переговоры и регистрировать результат переговоров.

Таким образом, изложенные объяснения Г.К.В. по причинам невыполнения планов являются недостоверными. Работа с клиентской базой, в частности обзвон, переговоры и личные встречи, не проводилась.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований, так как, по его мнению, обосновано применены меры дисциплинарного взыскания. Решения о применении дисциплинарных взысканий приняты обоснованно на основании проведенных проверок.

**ДЕЛО №2-3257/2019, 12 СЕНТЯБРЯ 2019 Г.,
РЕШЕНИЕ ИНДУСТРИАЛЬНОГО РАЙОННОГО СУДА Г. БАРНАУЛА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ.**

Истец обратилась в суд с иском к Обществу о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

В обоснование заявленных требований истцом указано, что в период с 20.08.2018 по 02.07.2019 он работал в Обществе в должности менеджера по региональным продажам, был уволен в связи с невыполнением планов продаж. Полагал, что приказы работодателя об увольнении и о наложении дисциплинарных взысканий являются незаконными, поскольку планы продаж до него не доводились ответчиком, приказ от 04.06.2019 №1К вынесен с нарушением месячного срока, невыполнение им планов продаж было вызвано намеренным повышением цен и планов продаж ответчиком, в мае 2019 года отсутствовал товар на складе, что явилось причиной невыполнения плана.

При рассмотрении спора суд установил:

Что план продаж был доведен до сотрудника.

Приказом генерального директора Общества № от 02.07.2019 с менеджером по региональным продажам (Истцом) был расторгнут трудовой договор от 20.08.2018 №, и он был уволен по инициативе работодателя по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Из текста вышеуказанного приказа следует, что основанием для вынесения указанного приказа послужили: докладная

записка № от 07.05.2019; приказ о проведении служебного расследования № от 07.05.2019; акт о непредставлении письменного объяснения работником № от 03.06.2019; акт служебного расследования №к от 04.06.2019; приказ о дисциплинарном взыскании в виде замечания № от 04.06.2019; докладная записка № от 06.06.2019; приказ о проведении служебного расследования № от 06.06.2019; ответ на уведомление № от 07.07.2019; акт служебного расследования № от 14.06.2019; приказ о дисциплинарном взыскании в виде выговора № от 04.06.2019.

Таким образом были зафиксированы неоднократные нарушения о стороны Истца.

Тем самым Суд не усмотрел нарушений со стороны Ответчика и отказал удовлетворении исковых требований.

ДЕЛО № 2-1549/2020, 10 СЕНТЯБРЯ 2020 ГОДА
Г. БЕЛОРЕЦК, РБ, БЕЛОРЕЦКИЙ МЕЖРАЙОННЫЙ СУД
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН.

Истец обратился в суд с иском к ООО «С» о признании увольнения незаконным, признании приказа о прекращении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В ходе разбирательства было установлено:

Ответчик неоднократно проводил служебные расследования по фактам нарушения дисциплинарного характера Истцом, приведено в материалы дела значительное количество приказов о применении дисциплинарных мер. Во время судебных разбирательств были допрошены свидетели.

Ответчик в судебном заседании ... исковые требования не признавал, просил в удовлетворении заявленных требований отказать. Суду пояснял, что все доводы о несогласии с исковыми требованиями изложены в возражении на исковое заявление. Недобросовестное отношение к трудовым

обязанностям Истца подтверждено документами. После каждого нарушения у истца запрашивались объяснения, и каждый раз истец отказывался от объяснений. Процедура увольнения полностью соблюдена. Увольнение было законным и обоснованным. Каждое дисциплинарное взыскание было оформлено должным образом в соответствии с ТК РФ. Помимо нарушений по невыполнению плана продаж, также Ответчик указывал на отсутствие Истца на рабочем месте.

ТАК КАК ОСНОВНОЙ ЗАДАЧЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ ЯВЛЯЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОДУКЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ТО И ПРЕНЕБРЕЖЕНИЕ, НЕИСПОЛНЕНИЕ ЭТИХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ В ТОМ ЧИСЛЕ УВОЛЬНЕНИЯ

Суд, рассмотрев все обстоятельства дела, принял решение искивые требования частично удовлетворить, но увольнение посчитал обоснованным и не удовлетворил искивые требования в этой части.

Вывод:

Так как основной задачей менеджеров по продажам является реализация продукции работодателя, то и пренебрежение, неисполнение этих обязательств является основанием для применения дисциплинарных взысканий в том числе увольнения.

В этом случае суды руководствуются следующими положениями законодательства:

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть первая статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

**ПРИМЕНЕНИЕ К РАБОТНИКУ НОВОГО
ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ, В
ТОМ ЧИСЛЕ И УВОЛЬНЕНИЕ ПО ПУНКТУ
5 ЧАСТИ ПЕРВОЙ СТАТЬИ 81 КОДЕКСА,
ДОПУСТИМО ТАКЖЕ, ЕСЛИ НЕИСПОЛНЕНИЕ
ИЛИ НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ
ПО ВИНЕ РАБОТНИКА ВОЗЛОЖЕННЫХ
НА НЕГО ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
ПРОДОЛЖАЛОСЬ НЕСМОТРЯ НА
НАЛОЖЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО
ВЗЫСКАНИЯ**

П. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, поскольку при издании приказа об увольнении по основанию неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей работодателем учитывались также неснятые дисциплинарные взыскания, наложенные на истца приказами №... от ... и №... от ..., т. е. признак неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей имеется.

Как разъяснил Верховный Суд Российской Федерации в пп. 33 и 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации», при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

Судами принимается к вниманию оформление дисциплинарных взысканий, процедура должна быть полностью соблюдена в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

УЗКИЕ МЕСТА вашей компании мешают вам развиваться?

Мы подберем вам лучших экспертов и они некоммерчески дадут вам советы и идеи по их решению.



УП делает рейтинги лучших бизнес-консультантов и тщательно собирает отзывы бизнеса о реальных кейсах.

Пишите нам на вацап **89263501881**



Татьяна Новикова

юрист

Споры ИФНС и работодателей об отношениях с самозанятыми

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

Отношения — штука сложная. Достаточно примеров, когда работодателю удается убедить работников добровольно отказаться от трудового договора и оказывать услуги в качестве плательщиков налога на профессиональный доход (далее — НПД). Сложнее доказать налоговой службе (далее — ИФНС), что акт был «по любви», а характер отношений, действительно, качественно изменился.

Выясним нюансы спорных отношений на примерах актуальной судебной практики.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ И ПЯТНАДЦАТЬ САМОЗАНЯТЫХ

ИП Ш. привлечен к ответственности за совершение налогового правонарушения по пункту 1 статьи 122 Налогового кодекса РФ. Основание: выводы о фактически сложившихся трудовых отношениях между ИП и пятнадцатью самозанятыми, с которыми заключены не трудовые договоры, а договоры оказания услуг. Попытка отменить решение ИФНС не увенчалась успехом в трех судебных инстанциях¹.

ИП арендует цех и оборудование. ИП — работодатель, в штате один работник. Самозанятые организуют изготовление оконных блоков на объекте в соответствии с требованиями проектной документацией, строительными нормами и правилами и т. д. Услуги считаются оказанными после подписания акта с заказчиком (ИП) по окончании срока действия договора.

¹ Дело № А64-8048/2022 от 01 ноября 2023 года Постановление АС Центрального округа, Решение АС Тамбовской области от 16.01.2023, Постановление 19 ААС от 04.07.2023. Судья ВС РФ отказал в передаче кассационной жалобы для рассмотрения СКЭС ВС РФ

Мнение ИФНС:

- Численность физических лиц привязана к графикам и количеству конструкций. Задание получают устно, начальник цеха, единственный работник, принимает работу, производит инструктаж по технике безопасности (далее — ТБ). То есть ИП обеспечивал условия труда, предоставлял инструмент, материалы и оборудование, на производственной площадке проводил инструктаж по ТБ, вел журнал.

**ВЫВОДЫ О ФАКТИЧЕСКИ СЛОЖИВШИХСЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ МЕЖДУ ИП
И ПЯТНАДЦАТЬЮ САМОЗАНЯТЫМИ...
ПОПЫТКА ОТМЕНИТЬ РЕШЕНИЕ ИФНС
НЕ УВЕНЧАЛАСЬ УСПЕХОМ В ТРЕХ
СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЯХ**

- Каждому физическому лицу определены обязанности (оператор станка, установщик стеклопакетов, сборщик готовых элементов и т. п.) Отдельные физические лица наделены определенными функциями (бригадир).
- Это не разовые работы, а трудовые функции.
- Установлена одинаковая продолжительность рабочего дня, перерыв на обед, выходные.
- Многие физические лица работали длительно: от четырех до девяти месяцев. Это свидетельство заинтересованности ИП в непрерывном процессе труда.

- В спорный период указанные сотрудники в качестве самозанятых не оказывали аналогичные услуги иным лицам.
- Многие приобрели статус самозанятых перед заключением договора с ИП.
- Выплаты физическим лицам носили систематичный характер, два раза в месяц. Ежемесячно выплачивалась переменная часть вознаграждения.

Вывод: физические лица получали не разовые задания, а участвовали в непрерывном процессе выполнения работы, выполняли лично однотипную работу с одинаковыми условиями труда в интересах, под контролем и управлением работодателя. Спорные договоры не содержат согласованного сторонами конкретного предмета договора, содержащего подробное описание характера и видов необходимых заказчику услуг, их объемов и периодичности, других признаков, индивидуализирующих конкретные услуги.

Позиция арбитражного суда:

- Если значим процесс труда, а не достигнутый результат, и физические лица вовлечены в непрерывный трудовой процесс, значит, они часть производственного коллектива.
- ИП не представил доказательств, что самозанятые самостоятельно организовывали процесс, несли соответствующие расходы (сами покупали материалы и инструменты, платили за электроэнергию, аренду оборудования и т. п.)

ПЕРЕВОЗЧИК ХЛЕБОБУЛОЧНЫХ ИЗДЕЛИЙ

ИФНС посчитала трудовыми отношения хлебокомбината и водителя К., вынесла решение о привлечении хлебокомбината к ответственности за совершение налогового правонарушения в части, ка-

сающейся доначисления налога на доходы физлиц, но проиграла в суде ²по иску хлебокомбината. Решение признано недействительным.

Мнение ИФНС:

- Водитель К. оказывал услуги только хлебокомбинату, эти услуги аналогичны трудовым обязанностям сотрудника предприятия.

**ИФНС ПОСЧИТАЛА ТРУДОВЫМИ
ОТНОШЕНИЯ ХЛЕБОКОМБИНАТА И
ВОДИТЕЛЯ К., НО ПРОИГРАЛА В СУДЕ
ПО ИСКУ ХЛЕБОКОМБИНАТА. РЕШЕНИЕ
ПРИЗНАНО НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ**

- Водитель К. подчинялся трудовому распорядку (погрузка продукции в установленное время; соблюдение норм времени при погрузке, разгрузке, доставке продукции, оформление перевозчику пропуска на проезд к месту погрузки в соответствии с графиком).
- Обязательное условие договора — регистрация в качестве самозанятого. При этом договор не содержит условий об обязанности извещения об изменении статуса налогоплательщика.
- В договоре не приведен конкретный объем работ.

Позиция арбитражного суда:

- Доводы ИФНС сводятся к систематическому характеру оказания водителем К. услуги по перевозке хлебобулочных изделий (ХБИ)

² Делу № А66-4125/2023 от 15 августа 2023 года Решение АС Тверской области, Постановление от 08 ноября 2023 года 14 ААС, подана кассационная жалоба

в течение длительного периода времени, выполнении им работ по графику, отсутствию в договорах конкретного результата работ, гарантии оплаты в фиксированной сумме.

- Спорный договор об оказании услуг по перевозке, вопреки позиции ИФНС, отражает обусловленные ГК РФ основные и существенные его условия. Предмет — перевозка ХБИ.

**ОКАЗЫВАЛ УСЛУГИ ИНЫМ ЛИЦАМ
В ПРОВЕРЯЕМЫЙ ИФНС ПЕРИОД.
ДОСТАВЛЯЛ ГРУЗ ИНЫМ ЛИЦАМ, СОБИРАЛ
МЕБЕЛЬ. ДО ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА
ОБ ОКАЗАНИИ УСЛУГ ПО ПЕРЕВОЗКЕ НЕ
РАБОТАЛ НА ХЛЕБОКОМБИНАТЕ, УЖЕ
БЫЛ ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КАЧЕСТВЕ
САМОЗАНЯТОГО**

- Водитель К. до заключения договора об оказании услуг по перевозке не работал на хлебокомбинате, уже был зарегистрирован в качестве самозанятого.
- К. имел личный транспорт, по факту оказания услуг формировал чек.
- Оказывал услуги иным лицам в проверяемый ИФНС период. Доставлял груз иным лицам, собирал мебель.
- Спорный договор об оказании услуг по перевозке действительно обязывает водителя К. осуществлять доставку ХБИ с учетом организационного процесса. Но факты сами по себе и с учетом спец-

ифики изготавливаемой продукции не позволяют сделать вывод о наличии трудовых отношений с водителем К.

- Сравнительный анализ договора об оказании услуг по перевозке и договоров, оформленных с другими работниками хлебокомбината, выявил существенные различия. (Водитель К. получает оплату, исходя из километража, работает на личном транспорте, оплачивает ГСМ, ремонт, техобслуживание; не проходит предрейсовые осмотры, не оформляет путевые листы, у него нет отпуска, больничного и т. д.)

- Довод ИФНС о привлечении самозанятого на постоянной основе не нашел подтверждения. Услуги по перевозке К. оказаны с сентября по декабрь 2021 года. При этом К. не взаимодействовал с иными водителями, принятые условия труда на хлебокомбинате не соблюдал. Привлечение водителя хлебокомбинат обосновал неисправностью собственного транспорта. Целесообразность привлечения самозанятого и производственная необходимость заключения договора об оказании услуг по перевозке представлена в сведениях о затратах на перевозку продукции автотранспортом, штатном расписании, фактическом наличии транспорта в спорный период. ИФНС эти доказательства не опровергла.

- Поскольку между хлебокомбинатом и водителем К. сложились гражданско-правовые отношения, суд правомерно признал недействительным решение ИФНС.

САМОЗАНЯТЫЕ ФИТНЕС-ЦЕНТРА

Общество обратилось в арбитражный суд с заявлением о признании недействительным решения ИФНС³ о привлечении его к ответ-

³ Для признания недействительным акта ИФНС процессуальный закон предусматривает совокупность двух условий: несоответствие оспариваемого акта закону или иному правовому акту и нарушение прав и охраняемых законом интересов в сфере предпринимательской или иной экономической деятельности.

ственности за совершение налогового правонарушения по расчету сумм налога на доходы физических лиц.

Мнение ИФНС:

- На основании представленных ООО документов ИФНС установила, что в спорные периоды ООО осуществлял выплату дохода в адрес плательщиков НПД.
- ИФНС изучила договоры оказания возмездных услуг, акты сдачи-приема услуг, выписки операций по банковским счетам ООО, свидетельские показания физических лиц, плательщиков НПД.
- В штатном расписании ООО тридцать две единицы: директор, менеджер, бармен, воспитатель и другие⁴. Договоры заключены с плательщиками НПД на выполнение услуг: инструктора тренажерного зала, инструктора бассейна, фитнес-тренера, инструктора групповых программ, инструктора по функциональному тренингу, управляющего отдела продаж, техника. Значит, большая часть самозанятых оказывают услуги, которые являются основными для деятельности ООО.
- Договоры с самозанятыми фактически содержат условия, присущие трудовым договорам:
 - закреплена трудовая функция;
 - обязанность исполнителя оказать услуги лично;
 - не допускается привлечение субподрядчиков;
 - выполнение работы определенного рода, а не разового задания. Например, услуги инструктора тренажерного зала.
 - отсутствие в договоре конкретного объема работ;

⁴ Директор, исполнительный директор, менеджер отделов рецепции (бар), администратор рецепции, бармен, старший кассир-продавец, кассир-продавец, воспитатель детской комнаты, главный техник, администратор АХЧ, уборщик помещений, гардеробщик, дворник

- фиксированная ставка оплаты вознаграждения;
- подчинение работника Правилам внутреннего трудового распорядка: не опаздывать, не прогуливать, поддерживать стандарты работы клуба, соблюдать правила пожарной безопасности и ТБ;
- систематическое оказание услуг;
- контроль со стороны заказчика: запрет на договорные отношения с клиентами заказчика и т. п.
- использованием материалов, инструментов и оборудования заказчика на его территории: специальная форма, инвентарь и оборудование;
- составление акта приема-передачи оказанных услуг непосредственно самим заказчиком.
- Подмена трудовых отношений подтверждена показаниями свидетелей:
 - условие заключения Договора – регистрация в качестве индивидуального предпринимателя или плательщика НПД;
 - фактическое предоставление организацией территории, тренажеров, оборудования;
 - деньги, полученные от ООО в соответствии с расчетным листком — единственный и основной источник дохода физических лиц.
 - ООО на постоянной основе привлекает самозанятых. Плательщики НПД фактически оказывают услуги, являющиеся в ООО основными.

Позиция арбитражного суда:

- ООО, по существу, выводы налогового органа о переквалификации спорных отношений не оспорило.

- Отсутствие должности в штатном расписании не исключает признания отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя – трудовыми, если установлены признаки трудового договора

Суды⁵ поддержали позицию ИФНС.

Отметим неупомянутые выше признаки, которые будут указывать на то, что заключенный с плательщиком НПД договор могут посчитать трудовым⁶:

- ежемесячная оплата труда в заранее установленном размере, размер вознаграждения не изменяется;
- оплата труда не по итогу оказанной услуги или после сдачи работы, а за фактически отработанное время;
- одновременные выплаты нескольким или всем плательщикам НПД;
- предусмотрена дисциплинарная, материальная ответственность.

Работодателям следует тщательно продумывать, какие функции будут выполнять только штатные специалисты, а какие можно и нужно передать плательщикам НПД и привести в соответствие весь пакет документов организации с учетом характера этих отношений.

5 Дело № А04-5462/2023 Решение от 10.08.2023 АС Амурской области, Постановление от 06.12.2023 года 6 ААС

6 Письмо от 15.04.2022 № ЕА-4-15/4674 ФНС



Нина Аржанникова

юриисконсуьлт

Сведения о факте уголовного преследования как основание для отказа в приеме на работу, связанную с несовершеннолетними

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

В последнее время количество судебных прецедентов по спорам об отказе в трудоустройстве по причине судимости значительно увеличилось, при этом правоприменительная практика по данной категории трудовых споров носит весьма противоречивый характер. Вправе ли работодатель отказать по данному основанию соискателю в трудоустройстве, расскажем далее.

ОБЯЗАТЕЛЬНА ЛИ СПРАВКА О СУДИМОСТИ ДЛЯ РАБОТЫ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

Трудовым законодательством установлен перечень документов, предъявляемых работниками для трудоустройства в части 1 статьи 65 ТК РФ. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, не предусмотренные ТК РФ документы.

Абзац 7 данной статьи регламентирует предоставление справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям для отдельных работников. Для кого данный раздел носит обязательный характер, разберемся.

В соответствии с п. 1 ст. 4 Федерального закона от 24.07.1998 N 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» государство должно уделять первоочередное внимание наилучшему обеспечению интересов ребенка во всех действиях в отношении детей со стороны посторонних лиц и для этого в законодательстве РФ предусматриваются определенные ограничения по замещению должностей, так или иначе связанных с несовершеннолетними.

Поэтому статьей 351.1 ТК РФ установлен запрет на осуществление трудовой деятельности, связанной с развитием, воспитанием, отдыхом несовершеннолетних лиц, имеющих или имевших судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям).

**СТАТЬЕЙ 351.1 ТК РФ УСТАНОВЛЕН
ЗАПРЕТ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С
РАЗВИТИЕМ, ВОСПИТАНИЕМ, ОТДЫХОМ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЛИЦ, ИМЕЮЩИХ
ИЛИ ИМЕВШИХ СУДИМОСТЬ, А РАВНО
И ПОДВЕРГАВШИЕСЯ УГОЛОВНОМУ
ПРЕСЛЕДОВАНИЮ**

При этом не предусматривается необходимость учета сроков, прошедших с момента их совершения, формы вины, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья несовершеннолетних.

Дело в том, что ограничения права на труд в образовательных учреждениях для некоторых категорий граждан обусловлены необходимостью защиты жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, поскольку детство — это период физической, умственной

и психологической незрелости и одновременно важнейший этап развития личности, на котором закладываются основы моральных и нравственных качеств, формируются мировоззрение и взгляды, определяющие жизненные принципы и перспективы, что позволяет предъявлять к лицам, отвечающим по роду своей деятельности за воспитание и образование несовершеннолетних, повышенные требования.

Таким образом, запросить справку однозначно стоит, так как нормы ТК РФ содержат запрет лицам, имеющим непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления, выполнять работы, непосредственно связанные с детьми.

ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ СУДИМОСТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОТКАЗА В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ, СВЯЗАННУЮ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

Анализ судебной практики по данной категории дел позволит учесть ряд важных аспектов для того, чтобы оценить перспективы разрешения спора в суде. Рассмотрим первый пример.

Железнодорожным районным судом города Хабаровска был рассмотрен спор по исковому заявлению соискателя к своему потенциальному работодателю с требованием о признании отказа в приеме на должность Инструктора отдела по учебной работе в одном из филиалов потенциального работодателя необоснованным и противоречащим Закону.

В ходе дела выяснилось, что соискатель (далее Истец) обратился к потенциальному работодателю (Ответчику) с заявлением о приеме на работу, на что последовал отказ в связи с тем, что ранее в отноше-

нии кандидата на должность велось уголовное дело о привлечении к уголовной ответственности по ч. 2 ст. 206 УК РСФСР (хулиганство), данное дело было прекращено по ст. 6 УПК РСФСР по реабилитирующим обстоятельствам.

В обоснование заявленных требований Истцом было отмечено, что у него имеется соответствующее образование, позволяющее занимать вакантную должность. В подтверждение своих профессиональных навыков суду представлены диплом и сертификаты о присвоении квалификации.

**ВПОСЛЕДСТВИИ ДЕЛО, БЫЛО
ПРЕКРАЩЕНО ПО РЕАБИЛИТИРУЮЩИМ
ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ. РАЗРЕШАЯ ИСКОВЫЕ
ТРЕБОВАНИЯ, РУКОВОДСТВУЯСЬ
РАЗЪЯСНЕНИЯМИ, ПРИВЕДЕННЫМИ В
ПУНКТЕ 10 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПЛЕНУМА
ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ОТ 17 МАРТА 2004 ГОДА N
2, СУД ПРИЗНАЛ НЕЗАКОННЫМ ОТКАЗ В
ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

И все же Ответчик посчитал невозможным допустить Истца к деятельности с участием несовершеннолетних, так как федеральным законодательством введен безусловный и бессрочный запрет на осуществление трудовой деятельности с участием несовершеннолетних лиц, совершивших тяжкие и особо тяжкие преступления, указанные в ст. 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд поддержал сторону Истца со ссылкой на реабилитирующие обстоятельства, а сам факт уголовного преследования не является безусловным основанием для отказа в трудоустройстве. См. Решение Железнодорожного районного суда города Хабаровска от 19.10.2023 по делу N 2-3239/2023.

В деле N 33-1021/2023, 2-2-23/2023, рассмотренным Верховным судом Республики Марий Эл 11.05.2023, был рассмотрен не менее интересный случай. В ходе дела выяснилось, что кандидат на должность учителя музыки (далее Истец) обратился к директору школы (далее Ответчик) с письменным заявлением о приеме на работу. В приеме на работу ему было отказано. Прокурор Республики Марий Эл обратился в суд с иском в интересах истца о признании незаконным отказа в заключении трудового договора на том лишь основании, что в отношении Истца ранее заводилось уголовное дело.

В рамках защиты Ответчиком было отмечено, что отказ был основан на положениях статьи 65 ТК РФ, которая, в частности, предусматривает, что лица, подвергавшиеся уголовному преследованию, не могут быть приняты на работу в должности преподавателя и тем более на должность, непосредственно связанную с детьми.

Суд не поддержал доводы Ответчика и обратил внимание то, что данное инкриминированное преступление, впоследствии дело, было прекращено по реабилитирующим обстоятельствам. Разрешая исковые требования, руководствуясь разъяснениями, приведенными в пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2, суд признал незаконным отказ в заключении трудового договора. Суд установил нарушение статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации. См. Апелляционное определение Верховного суда Республики Марий Эл от 11.05.2023 по делу N 33-1021/2023, 2-2-23/2023.

Теперь рассмотрим пример, где суд поддержал сторону работодателя. Вологодским областным судом был рассмотрен спор, где соис-

катель (далее Истец), не согласившись с отказом в приеме на работу на должность инструктора по физической культуре по причине наличия у него судимости, обратился в суд с иском, в котором просил обязать работодателя (далее Ответчика) заключить с ним трудовой договор для работы по данной специальности.

**ИСТЕЦ ОБВИНЯЛСЯ В
УМЫШЛЕННОМ НАНЕСЕНИИ ПОБОЕВ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕМУ ВОСПИТАННИКУ.
В ЦЕЛЯХ ИСКЛЮЧЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТИ
РЕЦИДИВА ПРЕСТУПЛЕНИЯ СУД ПРИЗНАЛ
ПРАВОМЕРНЫМИ ДЕЙСТВИЯ ОТВЕТЧИКА,
ТАК КАК ПРИ ТАКИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ
У РАБОТОДАТЕЛЯ ОТСУТСТВОВАЛИ
ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПРИЕМА НА
РАБОТУ ИСТЦА**

В обоснование своих требований Истец указал, что соответствует должности «инструктора по физической культуре и спорта», поскольку имеет высшее медицинское образование, проходил курсы повышения квалификации, длительное время работал в образовательных учреждениях учителем физкультуры, никаких претензий к нему не поступало.

Однако в ходе дела стало ясно, что судимость являлась административным правонарушением, предусмотренным статьей 6.1.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (нанесение побоев или совершение иных насильственных

действий, причинивших физическую боль, но не повлекших последствий, указанных в статье 115 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Разрешая спор, суд признал правомерным отказ Ответчика в приеме на работу в данном случае, так как Истцом не получено положительное решение Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске к деятельности с участием несовершеннолетних, являющееся необходимым условием для трудоустройства лица, ранее подвергавшегося уголовному преследованию по обвинению в совершении насильственного преступления против несовершеннолетнего, как того требует Закон.

Как видно из материалов дела, Истец обвинялся в совершении преступления, предусмотренного частью 1 статьи 116 Уголовного кодекса Российской Федерации, а именно в умышленном нанесении побоев несовершеннолетнему воспитаннику.

В целях исключения возможности рецидива преступления суд признал правомерными действия Ответчика, так как при таких обстоятельствах у работодателя отсутствовали правовые основания для приема на работу Истца. См. Апелляционное определение Вологодского областного суда от 20.02.2019 N 33-782/2019.

Как видим, отказ в приеме на работу может быть сопряжен с фактом возбуждения уголовного дела, но при определенных условиях.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВОПРОСУ ОТКАЗА В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ПО ПРИЧИНЕ СУДИМОСТИ КАНДИДАТА

Ответ на вопрос о том, является ли судимость основанием для отказа в приеме на работу, связанную с несовершеннолетними, за-

висит от ряда факторов, о которых расскажем далее и приведем несколько примеров ситуаций в контексте рассматриваемого вопроса.

Фактор № 1 — тяжесть наказания лица, претендующего на должность. Проще говоря, необходимо знать, за какое преступление имеется судимость.

Если преступление небольшой (наказание не превышает 3 лет) или средней (наказание не превышает 5 лет, а при совершении преступления по неосторожности 10 лет) тяжести либо уголовное преследование по такому преступлению прекращено по нереабилитирующим основаниям, то лицо может быть принято на работу в учреждения, занимающиеся деятельностью с участием несовершеннолетних. Однако понадобится решение комиссии по делам несовершеннолетних о допуске кандидата к соответствующему виду деятельности.

Пример. Можно ли принять на работу преподавателя в организацию дополнительного образования, если в справке указана судимость по ч. 1 ст. 318 УК РФ?

Решение: Несмотря на то, что в части 1 статьи 351.1 ТК РФ ясно сказано, что граждане, имеющие действующую или погашенную судимость, либо подвергавшиеся уголовному преследованию за определенные преступления, не допускаются на должность, непосредственно связанную с участием несовершеннолетних; если кандидат представит справку, согласно которой он имеет снятую или погашенную судимость за преступления средней тяжести, его можно принять в учреждения, деятельность которых связана с участием несовершеннолетних, в том числе и на должность педагога. Так как указанное преступление относится к преступлению средней тяжести, то отказать в приеме на работу нельзя.

Исходя из изложенного, так как погашенная судимость по ч. 1 ст. 318 УК не относится к тяжким или особо тяжким, то и не является

препятствием для занятия в том числе преподавательской деятельностью в соответствии со ст. 331 ТК РФ.

Фактор № 2 — характер преступления. Соискатель, имеющий судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья

**ПОДДЕЛКА, ИЗГОТОВЛЕНИЕ ИЛИ
ОБОРОТ ПОДДЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ,
ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД,
ШТАМПОВ, ПЕЧАТЕЙ ИЛИ БЛАНКОВ И
ЗАПРЕТА НА ЗАМЕЩЕНИЕ УКАЗАННОГО
ЛИЦА ДОЛЖНОСТИ ВАХТЕРА
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ НЕ УСТАНОВЛЕНО**

населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, не может заниматься деятельностью, связанной с детьми.

Пример. В Муниципальное бюджетное учреждение потенциальный кандидат на трудоустройство по должности «вахтер» принес справку, в которой имеются сведения об осуждении по ч. 5 ст. 33 и ч. 1 ст. 327 УК РФ. Являются ли данные сведения причиной отказа в трудоустройстве?

Решение: на основании ст. 351.1 ТК к трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость. Это правило относится не только к педагогам, запрашивать

справку о судимости следует у лиц, поступающих на любые должности, в том числе административно-управленческие, технические и вспомогательные (директор, секретарь, сторож, уборщица и т. п.), поскольку эти сотрудники тоже могут контактировать с несовершеннолетними во время работы.

Вместе с тем, исходя из ситуации соискатель был осужден по ч. 5 ст. 33 (пособничество в совершении преступления) и ч. 1 ст. 327 УК РФ (подделка, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков). Состав данных преступлений не подпадает под ограничения, установленные статьей 351.1 ТК РФ

Таким образом, данным работником ранее были совершены преступления, не включенные в число преступлений, за совершение которых лицо не может быть допущено к работе вахтера в учебном заведении. Другими словами, запрета на замещение указанного лица должности вахтера законодательством не установлено.

Фактор № 3 — данное инкриминированное преступление, впоследствии дело, было прекращено по реабилитирующим обстоятельствам. Данный фактор имел место в приведенных выше примерах судебной практики.

ВЫВОДЫ

Подведем итоги по вопросу правомерности отказа в трудоустройстве на должность, связанную с несовершеннолетними, соискателю с отметкой о судимости. Для того чтобы оценить перспективы спора в суде, следует учесть следующее.

Судимость служит основанием для отказа в приеме на работу только в случае, если: возникла вследствие преступления, указанным в статье 351.1 ТК РФ или вследствие тяжкого и особо тяжкого преступления или же данное инкриминированное преступление, впоследствии дело, было прекращено по реабилитирующим обстоятельствам. В противном случае отказ может быть признан незаконным. Знание данных аспектов правоприменения по рассматриваемой категории дел значительно увеличит шансы на победу в судебном процессе.

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



Татьяна Кочанова

юрист

Социальная помощь в электронном виде с 2024 года

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

С целью совершенствования законодательства о мерах социальной поддержки и внедрения реестрового принципа их ведения в России с 1 января 2024 года начинает функционировать Единая цифровая платформа в социальной сфере. Некоторые из мер соцподдержки уже были реализованы в электронном виде — система уже несколько лет тестировала возможности быстрого, удобного и надёжного способа информирования и обеспечения наименее защищённых групп населения. Но с 1 января 2024 года все процессы назначения и предоставления мер социальной защиты (поддержки), социальных услуг, предоставляемых в рамках социального обслуживания и государственной социальной помощи, а также других социальных гарантий и выплат в обязательном порядке должны быть и в электронном виде. (Федеральный закон от 19 декабря 2022 г. № 551-ФЗ).

Так, указывается, что меры соцзащиты (поддержки), социальные услуги, предоставляемые в рамках социального обслуживания и государственной социальной помощи, иные социальные гарантии и выплаты должны обязательно быть реализованы в электронном виде. При этом получатель должен иметь возможность подать заявление в электронном виде, подписанное простой электронной подписью, усиленной неквалифицированной электронной подписью или усиленной квалифицированной электронной подписью. Результат рассмотрения такого заявления должен быть представлен на портале госуслуг.

Документы, необходимые для принятия решений о предоставлении мер соцзащиты, будут предоставляться в рамках межведомственного информационного взаимодействия. Сами же решения должны быть подписаны усиленной квалифицированной электронной подписью.

До 1 января 2025 года государственные органы, организации, находящиеся в их ведении, должны привести в соответствие с этими установленными требованиями процессы назначения и предостав-

**С 1 ЯНВАРЯ 2024 ГОДА ВСЕ СВЕДЕНИЯ
О ПЕНСИЯХ, ЛЬГОТАХ И ЛЬГОТНИКАХ
АККУМУЛИРУЮТ В ЕДИНОЙ
ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ ЦИФРОВОЙ
ПЛАТФОРМЕ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

ления мер соцзащиты, социальных услуг, предоставляемых в рамках социального обслуживания и государственной социальной помощи, иных социальных гарантий и выплат, осуществляемых до 1 января 2024 года.

С 1 января 2024 года все сведения о пенсиях, льготах и льготниках аккумулируют в Единой централизованной цифровой платформе в социальной сфере. Это закрепил Федеральный закон от 10.07.2023 № 293-ФЗ (далее — Закон 293-ФЗ).

Новая информационная система работает на базе действующих в социальной сфере информационных систем и ресурсов. В первую очередь — Единой государственной информсистемы соцобеспечения (ЕГИССО), оператор которой Минтруд.

В нее загрузят все данные о получателях мер социальной поддержки, в том числе пенсионерах, инвалидах, чернобыльцах и других льготниках. Информацию можно будет увидеть на портале Госуслуг.

Система будет хранить данные всех получателей социальной помощи. Это касается не только выплат, но и льгот и услуг. Здесь же есть информация о реабилитации инвалидов, в том числе несовершеннолетних. А также сведения о людях, которые получили травмы на производстве или заработали профессиональные болезни.

Установлен принцип полноты, достоверности и актуальности информации, размещаемой на единой цифровой соцплатформе. С 01.01.2024 ЕГИССО признается подсистемой Единой централизованной цифровой платформы в социальной сфере. Оператором последней назначен Социальный фонд России (СФР).

Единая цифровая соцплатформа обеспечивает, в частности:

- формирование и ведение классификатора мер социальной защиты (поддержки), перечня категорий их получателей, иных классификаторов, справочников и реестров;
- предоставление информации об основаниях, условиях, способах, формах и фактах предоставления мер поддержки, а также об организациях, предоставляющих их;
- контроль за обеспечением гарантированного объема предоставления мер защиты (поддержки);
- процессы назначения и предоставления мер защиты (поддержки);
- выявление нуждающихся в получении мер защиты (поддержки), а также учет сведений о них;

- ведение индивидуального (персонифицированного) учета, предусмотренного Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ;
- формирование и ведение единого реестра субъектов пенсионного и социального страхования;
- автоматизацию проведения медико-социальной экспертизы, учета мероприятий по реабилитации (абилитации) инвалидов и детей-инвалидов, в т. ч. по обеспечению техническими средствами реабилитации и предоставлению им услуг, а также учета мероприятий по реабилитации пострадавших от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- формирование, обработку и хранение сведений о гражданах, необходимых для определения их прав на меры соцзащиты (поддержки);
- формирование банка данных о законных представителях таких лиц;

Закон 293-ФЗ установил в том числе (новая гл. 2.2 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»):

- перечень информации на платформе;
- участников информационного взаимодействия для её наполнения;
- поставщиков информации.

Для определения права на получение мер соцзащиты (поддержки) на платформе отражают сведения о доходах:

- облагаемых НДФЛ и страховыми взносами;
- полученных от предпринимательской деятельности;
- самозанятых (налог на проф. доход).

Также здесь будут официальные сведения о принадлежащем физлицам движимом и недвижимом имуществе, состоящих на госучете транспортных средствах. Правительство РФ планирует, что к 2025 году 80% россиян смогут получать федеральную помощь проактивно (без подачи заявления) либо на основании только одного заявления.

К этому же времени должна завершиться работа над созданием так называемого социального казначейства. В рамках социального

**К 2025 ГОДУ 80% РОССИЯН СМОГУТ
ПОЛУЧАТЬ ФЕДЕРАЛЬНУЮ ПОМОЩЬ
ПРОАКТИВНО (БЕЗ ПОДАЧИ ЗАЯВЛЕНИЯ)
ЛИБО НА ОСНОВАНИИ ТОЛЬКО ОДНОГО
ЗАЯВЛЕНИЯ**

казначейства предусмотрено проактивное информирование о том, что именно людям положено из мер социальной поддержки.

Так, уже реализовано информирование мужчин от 45 и женщин от 40 лет о пенсионных правах, которые они приобрели. Это снимает вопросы — какой стаж, какие коэффициенты, какой предполагаемый размер будущей пенсии.

Постановлением Правительства России от 28.11.2023 № 2010 с 2024 года изменился порядок назначения единого пособия малоимущим семьям.

Претендовать на единое (универсальное) пособие вправе (ст. 9 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ):

- беременные женщины, при этом срок беременности должен составлять 6 и более недель, а встать на учет в медицинской организации женщина должна в ранние сроки беременности (до 12 недель),

- родители, усыновители, опекуны детей в возрасте до 17 лет. Если в семье несколько детей до 17 лет, пособие назначается на каждого ребенка.

Перечисленным лицам пособие положено при соблюдении следующих условий:

- гражданство РФ;
- постоянное проживание на территории РФ;
- размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте РФ по месту жительства (пребывания) или фактического проживания заявителя на дату обращения за пособием.

Порядок назначения и выплаты единого пособия (далее — Порядок) утвержден постановлением Правительства России от 16.12.2022 № 2330.

В него были внесены поправки (далее — Изменения) постановлением Правительства России от 28.11.2023 № 2010 (далее — постановление № 2010). Теперь подать заявление станет проще.

В последние годы документооборот удалось весомерно упростить, но для неподготовленного или просто не располагающего свободным временем гражданина процесс взаимодействия с системой социальной помощи всё ещё был, преимущественно, непростой задачей. С помощью повсеместной цифровизации всех процессов планируется значительно ускорить и упростить для получателей все этапы.

Конкретные преимущества после правок:

— Все процессы можно будет вести онлайн. Даже предоставление соцслужбам документов, подтверждающих ваше право на получение той или иной помощи.

— Каждый заявитель получит безусловное право в качестве опции при подаче заявления выбрать электронную подачу — для этого понадобится только электронная подпись.

— Получатель услуг будет избавлен от необходимости самостоятельно обращаться в разные ведомства сразу, если процесс того требует. Будет организован автоматический межведомственный обмен информацией, не зависящий от инициативы заявителя.

— Самые очевидные положительные последствия — значительное ускорение всех процессов и повышение их доступности для всех слоёв населения.

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



Александра Шишкина

юрист

Субсидиарная ответственность директора

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

Быть руководителем — это, в первую очередь, ответственность. Данная ответственность является как организационной, кадровой, экономической, так и денежной — когда директор отвечает по долгам фирмы уже своим карманом.

Согласно статье 399 ГК РФ, до предъявления требований к лицу, которое в соответствии с законом, иными правовыми актами или условиями обязательства несет ответственность дополнительно к ответственности другого лица, являющегося основным должником (субсидиарную ответственность), кредитор должен предъявить требование к основному должнику.

Если основной должник отказался удовлетворить требование кредитора, или кредитор не получил от него в разумный срок ответ на предъявленное требование, это требование может быть предъявлено лицу, несущему субсидиарную ответственность.

Лицо, несущее субсидиарную ответственность, должно до удовлетворения требования, предъявленного ему кредитором, предупредить об этом основного должника, а если к такому лицу предъявлен иск, — привлечь основного должника к участию в деле. В противном случае основной должник имеет право выдвинуть против регрессного требования лица, отвечающего субсидиарно, возражения, которые он имел против кредитора.

Словом, так просто в данном вопросе, как видим, не разобратся. Обратимся к разъяснениям высших судов.

Некоторое время назад Верховный суд РФ выпустил постановление «О некоторых вопросах, связанных с привлечением контролирующих должника лиц к ответственности при банкротстве».

В частности, там говорится следующее. Привлечение контролирующих должника лиц к субсидиарной ответственности является **исключительным механизмом восстановления нарушенных прав кредиторов**. При его применении судам необходимо учитывать как сущность конструкции юридического лица, предполагающей имущественную обособленность этого субъекта, его самостоятельную ответственность, наличие у участников корпораций, учредителей унитарных организаций, иных лиц, входящих в состав органов юридического лица, широкой свободы усмотрения при принятии (согласовании) деловых решений, так и запрет на причинение ими вреда независимым участникам оборота посредством недобросовестного использования института юридического лица.

Суд должен установить степень вовлеченности лица, привлекаемого к субсидиарной ответственности, в процесс управления должником, проверяя, насколько значительным было его влияние на принятие существенных деловых решений относительно деятельности должника. Если сделки, изменившие экономическую и (или) юридическую судьбу должника, заключены под влиянием лица, определившего существенные условия этих сделок, такое лицо подлежит признанию контролирующим должника.

Также следует иметь в виду, что руководитель должника может быть привлечен к субсидиарной ответственности по правилам статьи 6112 Закона о банкротстве, если он не исполнил обязанность по подаче в суд заявления должника о собственном банкротстве в месячный срок, установленный пунктом 2 статьи 9 Закона о банкротстве.

Интересно следующее положение — **если учредительным документом должника предусмотрено, что полномочия выступать от имени юридического лица предоставлены нескольким лицам (директорам), действующим совместно или независимо друг от друга (абзац третий пункта 1 статьи 53 ГК РФ), по общему правилу указанные**

лица несут субсидиарную ответственность, предусмотренную статьей 6112 Закона о банкротстве, солидарно.

Кроме того, правоприменитель разъяснил, что согласно общим положениям пункта 2 статьи 6112 Закона о банкротстве **размер субсидиарной ответственности руководителя равен совокупному размеру обязательств должника (в том числе по обязательным платежам), возникших в период со дня истечения месячного срока, предусмотренного пунктом 2 статьи 9 Закона о банкротстве, и до дня возбуждения дела о банкротстве.**

В дополнение, в январе 2023 года Верховный суд РФ рассмотрел один любопытный кейс, согласно которому в рамках дела о банкротстве должника его конкурсный управляющий и банк обратились с заявлением о привлечении К. к субсидиарной ответственности. Определением суда первой инстанции, оставленным без изменения постановлениями судов апелляционной инстанции и округа, в удовлетворении заявленных требований было отказано.

Как следует из материалов дела и установлено судами, К. являлся участником ООО, которое в свою очередь выступает единственным участником должника с размером доли 100 %. Единоличным исполнительным органом (генеральным директором) должника являлся Ш. Решением суда должник был признан банкротом. Далее судом был выдан исполнительный лист, обязывающий бывшего директора должника Ш. передать конкурсному управляющему как бухгалтерскую документацию, так и зарегистрированное за должником имущество. Однако указанная обязанность директором не была исполнена, документация должника не передана.

Затем определением суда бывший генеральный директор Ш. был привлечен к субсидиарной ответственности за невозможность удовлетворения требований кредиторов с применением презумпции, предусмотренной подпунктом 2 пункта 2 статьи 61.11 Закона о банкротстве, то есть ввиду непередачи документов управляющему.

Суды же в удовлетворении заявления о привлечении к ответственности отказали, придя к следующим выводам. Обязанность организации по ведению бухгалтерского учета и хранению документов бухгалтерского учета и (или) бухгалтерской (финансовой) отчетности Законом об обществах с ограниченной ответственностью возложена именно на руководителя общества. При этом генеральным директором должника являлся Ш. Заявителями не представлено доказательств, которые бы свидетельствовали, что именно на К. (как фактического руководителя организации) были возложены функции по ведению или хранению документации должника, либо К. действовал совместно с Ш. и каким-либо образом способствовал сокрытию информации о должнике или его имуществе. Доводы о номинальном характере полномочий Ш. не нашли достаточного подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Более того, в нотариально удостоверенном заявлении Ш. подтвердил, что являлся реальным директором должника, указал, что документы должника хранились лично у него, К. данные документы никогда не передавались. Непередача документации не привела к существенному затруднению проведения процедур банкротства.

Между тем, судами не было учтено следующее. Гражданское законодательство о юридических лицах построено на основе принципов отделения их активов от активов участников, имущественной обособленности, ограниченной ответственности и самостоятельной правосубъектности. Исходя из сложившейся судебной практики, это предполагает наличие у участников корпораций, а также лиц, входящих в состав органов юридического лица, широкой свободы усмотрения при принятии (согласовании) деловых решений и по общему правилу исключает возможность привлечения упомянутых лиц к субсидиарной ответственности по обязательствам юридического лица перед иными участниками оборота.

В то же время из существа конструкции юридического лица (корпорации) вытекает запрет на использование его правовой формы для причинения вреда независимым участникам оборота. Следовательно, в исключи-

тельных случаях участник корпорации и иные контролирующие лица могут быть привлечены к ответственности перед кредитором данного юридического лица, если неспособность удовлетворить требования кредитора спровоцирована волеизъявлением контролирующих лиц, поведение которых не отвечало критериям добросовестности и разумности, и не связано с рыночными или иными объективными факторами, деловым риском, присущим ведению предпринимательской деятельности.

Суд заметил, что **судебное разбирательство о привлечении контролирующих лиц к субсидиарной ответственности по основанию невозможности погашения требований кредиторов должно в любом случае сопровождаться изучением причин несостоятельности должника.** Удовлетворение подобного рода исков свидетельствует о том, что суд в качестве причины банкротства признал недобросовестные действия ответчиков, исключив при этом иные (объективные, рыночные и т. д.) варианты ухудшения финансового положения должника.

При том — процесс доказывания того, что требования кредиторов стало невозможным погасить в результате действий ответчиков, упрощен законодателем для истцов посредством введения соответствующих опровержимых презумпций, **при подтверждении которых предполагается наличие вины ответчика в доведении должника до банкротства, и на ответчика перекладывается бремя доказывания отсутствия оснований для удовлетворения иска.**

По смыслу же подпункта 2 пункта 2 статьи 61.11 Закона о банкротстве отсутствие (непередача руководителем арбитражному управляющему) финансовой и иной документации должника, существенно затрудняющее проведение процедур банкротства, предполагает наличие вины руководителя. **Смысл этой презумпции состоит в том, что руководитель, уничтожая, искажая или производя иные манипуляции с названной документацией, скрывает данные о хозяйственной деятельности должника.** Предполагается, что целью такого сокрытия является лишение арбитражного управляющего и конкурсных кредиторов возможности

установить факты недобросовестного осуществления руководителем или иными контролирующими лицами своих обязанностей по отношению к должнику. К таковым, в частности, могут относиться сведения о заключении заведомо невыгодных сделок, выводе активов и т. п., что само по себе позволяет применить иную презумпцию субсидиарной ответственности (подпункт 1 пункта 2 статьи 61.11 Закона о банкротстве).

Таким образом, Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного СФ определила данный спор направить на новое рассмотрение в Арбитражный суд города Москвы.

Полагаем, что, будучи руководителем организации, надлежит руководствоваться принципами добросовестности и соблюдения законности, дабы не испытать на себе всю мощь государственного карающего аппарата.

Известный российский бизнес-маркетолог Игорь Манн, например, дает такие рекомендации для успешного руководителя:

- **Постоянно учиться.**
- **Создавать корпоративную культуру.**
- **Уметь говорить «нет».**
- **Быть на позитиве.**
- **Эффективно использовать мессенджеры.**
- **Сохранять спокойствие в кризис.**
- **Давать обратную связь.**

От себя добавим, что всё же хороший, продуктивный руководитель — это чаще всего талант, помноженный на ответственность, коммуникативность, гуманность и жизнерадостность.

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



Нина Аржанникова

юриисконсуьлт

Возможно ли привлечь уволившееся лицо к материальной ответственности? Анализ правоприменительной практики

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

В настоящее время среди трудовых споров довольно часто встает вопрос о материальной ответственности уволенного работника. Решение этого вопроса представляет определенную сложность даже для «матерых» юристов, не говоря уже о работодателях, впервые столкнувшихся с подобной проблемой.

По закону работник отвечает за причиненный работодателю материальный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, но что, если с работником уже произведен полный расчет? Как в таком случае взыскивается прямой действительный ущерб? Разберемся со всем по порядку.

НОРМАТИВНАЯ СТОРОНА ВОПРОСА О ПРИВЛЕЧЕНИИ БЫВШЕГО РАБОТНИКА К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации «Материальная ответственность работника» урегулированы отношения, связанные с возложением на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе установлены пределы такой ответственности. Здесь четко высказана позиция о том, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности (ч. 3, ст. 22 ТК РФ). В частности, частью 1 статьи 232 ТК РФ установлена обязанность одной стороны трудового договора возместить причиненный ею вред другой стороне.

При этом из системного толкования ст. 238 ТК РФ следует, что наличие или отсутствие трудовых отношений не имеет правового значения в момент его взыскания либо возмещения. Иными словами, данная статья подлежит применению независимо от того, состоят ли лица в трудовых отношениях на момент фактического возмещения вреда.

Однако, в отличие от порядка возмещения материального ущерба, причиненного действующему работодателю, по смыслу ч. 4 ст. 248 ТК РФ взыскать ущерб с бывшего работника возможно только в суде, так как нет возможности удержать ущерб из выплат (расчет с работником произведен полностью) при соблюдении определенного порядка (ч. 2, 4 ст. 248 ТК РФ).

Согласно п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся:

- отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда;
- вина работника в причинении ущерба;
- причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
- наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба;
- соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Обращаясь к последнему пункту, отметим, что полная материальная ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Так, положениями статьи 243 ТК РФ установлено, что «материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу».

ПОРЯДОК ВЗЫСКАНИЯ УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО БЫВШИМ РАБОТНИКОМ

Представим для полного понимания следующую ситуацию. По результатам проверки КРУ выявлена переплата по заработной плате работникам учреждения в сумме 1 млн руб. Лицо, ответственное за переплату, в результате действий которого переплата возникла, уволилось из учреждения заранее до проверки. Рассмотрим, как в этом случае привлечь уволившееся лицо к материальной ответственности и каком размере (сумме).

Излишне начисленная и выплаченная работникам сумма заработной платы может быть квалифицирована как прямой действительный ущерб, причиненный работодателю работником, в результате виновных действий или бездействия которого имела место такая выплата, и на основании ч. 1 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Если по результатам проверки выявлена переплата по заработной плате работникам учреждения, а ответственное лицо уволилось заранее до проверки, то рекомендуем работодателю придерживаться следующего порядка действий.

Шаг 1. Для начала работодателю следует провести служебное расследование для установления вины и размера причиненного ущерба и причин

его возникновения в силу ч. 1 ст. 247 ТК РФ. На данном этапе необходимо проанализировать должностные обязанности работника и установить обстоятельства, в связи с которыми образовалась переплата, и в итоге определить наличие или отсутствие вины работника в причинении материального ущерба работодателю.

Шаг 2. Уведомить бывшего работника о результатах служебного расследования официальным письмом с предложением возместить причиненный материальный ущерб в добровольном порядке в разумные сроки. Если ответ не поступит, по процедуре необходимо составить соответствующий акт (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

Шаг 3. Обратиться непосредственно в суд. В описанной ситуации взыскание материального ущерба с работника, в результате виновных действий которого образовалась такая переплата, производится в судебном порядке.

Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником материального ущерба в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом (ч. 4, 5 ст. 392 ТК РФ).

Отметим, что материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером и другими по Перечню работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст. 244 Трудового кодекса РФ).

Дальше проанализируем судебную практику по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного бывшему работодателю для того, чтобы понять от чего отталкиваться в выстраивании стратегии судебной защиты работодателя.

ЧТО УЧИТЫВАЮТ СУДЫ ПРИ РАССМОТРЕНИИ СПОРОВ ПО ВОПРОСУ ВЗЫСКАНИЯ УЩЕРБА С БЫВШЕГО РАБОТНИКА?

Довольно показательным служит спор, рассмотренный Лабинским городским судом, где работодатель (далее истец) обратился в суд с иском к бывшему работнику (далее ответчик) о взыскании с последнего суммы причиненного прямого действительного ущерба.

В процессе рассмотрения спора выяснилось, что ответчик был принят на работу на должность водителя. При трудоустройстве с ним был заключен договор о полной материальной ответственности.

Во время исполнения обязанностей работником перевозимый им груз был испорчен в результате нарушения требований по температурному режиму в процессе перевозки. Данный ущерб истец намерен был взыскать в судебном порядке с ответчика.

Руководствуясь статьями 21, 22, 232, 238, 243 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ, суд первой инстанции (а в последующем и апелляционной) поддержал требования ответчика.

Ответчик не согласился с вынесенным решением и направил в суд кассационную жалобу, где указал: «должность водителя не включена в перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменный договор о полной материальной ответственности», а поэтому на него не могла быть возложена полная материальная ответственность в силу закона.

Судьи первой и апелляционной инстанций не учли требования законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности и, как следствие,

не признали состоятельными доводы ответчика относительно того, что он не относится к категории работников, должности которых указаны в перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества.

Кассационный суд отменил апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам, так как судами первой и апелляционной инстанций неправильно были применены нормы материального права, регулирующих спорные отношения.

При разрешении спора суды не учли обязательные условия для возложения на работника материальной ответственности за ущерб, наступивший у работодателя, а именно:

- не определен реальный размер причиненного ущерба;
- не установлено наличие оснований для привлечения ответчика к материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба.

В связи с этим кассационный суд выводы суда первой и апелляционной инстанций о наличии оснований для взыскания с бывшего работника денежных средств в заявленном работодателем размере признал неправомерными. См. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.02.2021 N 88-1166/2021 по делу N 2-99/2020.

Красносельским районным судом г. Санкт-Петербурга был рассмотрен спор работодателя (далее истец) с требованием о возмещении материального ущерба к своему бывшему работнику (далее ответчик).

В обоснование требований истец указал, что ответчик работал у него в должности менеджера по продажам и согласно должностной инструкции обязан обеспечивать сохранность вверенных товарно-материальных ценностей, в связи с чем с ответчиком подписан договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По результатам инвентаризационных мероприятий была выявлена недостача. По мнению истца, недостача образовалась в результате нарушения правила приема и хранения денежных средств, халатности ответчика (денежные средства не были убраны в сейф).

Актом служебной проверки было установлено, что в результате ненадлежащего исполнения ответчиком трудовых обязанностей, работодателю причинен ущерб. Как и положено, был издан приказ о взыскании с тогда еще работающего ответчика материального ущерба, с которым он был ознакомлен под роспись. Вскоре от ответчика поступило заявление о денонсации согласия, в котором она отказалась от добровольного возмещения материального ущерба.

В последующем трудовой договор с ответчиком расторгнут, а сумма материального ущерба погашена не была, что и побудило истца на обращение за защитой своих прав в судебную инстанцию.

В процессе рассмотрения дела суд первой инстанции пришел к выводу, что договор о полной материальной ответственности с ответчиком был заключен правомерно, поскольку ей вменялась обязанность принимать оплату и обеспечивать сохранность вверенных товарно-материальных ценностей.

Как следует из материалов дела, согласно положениям должностной инструкции ответчик обязан обеспечивать закрытие на ключ шкафов, витрин, сейфов, прилавков и т. д., в которых хранятся материальные ценности, а полученные от покупателей денежные средства незамедлительно убирать в сейф. Между тем, как установлено в ходе рассмотрения дела, вышеприведенные обязанности ответчиком исполнены не были.

Согласно объяснениям ответчика по факту пропажи денежных средств, денежные средства, полученные от покупателей, были убраны им в подсобное помещение, в сейф деньги убраны не были.

Каких-либо доказательств, свидетельствующих о том, что ответчик обращался к истцу по вопросу невозможности обеспечения сохранности вве-

ренного ему имущества ввиду недостаточности средств охраны или неисправности сейфа не представлено. На такие обстоятельства ответчик не ссылалась ни при расследовании причин недостачи, ни при рассмотрении дела.

Учитывая, что ответчиком не представлены достоверные и объективные доказательства надлежащего исполнения своих обязанностей, возложенных на него договором о материальной ответственности и должностной инструкцией, проанализировав другие обстоятельства дела в совокупности, суд первой инстанции признал доказанными наличие прямого действительного ущерба истцу, его размер, а также вины работника в причинении ущерба и наличие причинной связи между поведением работника и наступившим ущербом.

Ответчик не согласился с вынесенным решением и подал апелляционную жалобу с просьбой проверить его законность, указывая на несоответствие выводов суда обстоятельствам дела.

Санкт-Петербургский городской суд при несении апелляционного определения по данному делу исходя из изложенного, вопреки доводам апелляционной жалобы, пришел к выводу, что совокупностью представленных доказательств подтверждает факт причинения ущерба истцу действиями ответчика в заявленном размере, в связи с чем правовых оснований для отмены постановленного решения суда не имеется. См. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.01.2023 N 33-1214/2023 по делу N 2-1919/2022.

Мы рассмотрели два случая с совершенно разным исходом, где работодатели пытались взыскать с бывшего работника материальный ущерб. Исходя из произведенного анализа нормативного регулирования и судебной практики приведем основные условия, при совокупности которых суд поддержит сторону работодателя.

УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БЫВШЕГО РАБОТНИКА ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ УЩЕРБ

Материальная ответственность с бывшего работника в полном размере причиненного ущерба возлагается судом при следующих условиях:

- 1) когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) при недостатке ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) при наличии умышленного причинения ущерба.

Недоказанность первых двух из указанных обстоятельств исключает материальную ответственность работника в суде.

ВЫВОДЫ ПО ВОПРОСУ ВЗЫСКАНИЯ С БЫВШЕГО РАБОТНИКА, ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА

Исходя из приведенного анализа норм Трудового права и материалов судебной практики юридически значимыми обстоятельствами для разрешения исковых требований о взыскании денежных средств с бывшего работника являются такие обстоятельства, как:

1. наличие факта причинения работодателю прямого действительного ущерба;

2. размер причиненного ущерба, установленный с учетом положений ст. 246 ТК РФ;

3. наличие предусмотренных законом оснований для привлечения бывшего работника к материальной ответственности в полном размере.

Невыполнение работодателем данных условий привлечения бывшего работника к материальной ответственности будет являться основанием для освобождения последнего от обязанности возместить причиненный по его вине ущерб.

Обращаясь в суд, работодатель должен быть готов доказать правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Для того чтобы в будущем иметь возможность взыскать с бывшего работника материальный ущерб, необходимо соблюдать законодательство о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

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

26-29 февраля 2024 года

Семинар-совещание «Система нормирования труда организаций: построение, функционирование, эффекты»

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России проводит 26-29 февраля 2024 года Семинар-совещание «Система нормирования труда организаций: построение, функционирование, эффекты» в целях оказания содействия организациям бюджетной сферы и реального сектора экономики во внедрении и совершенствовании внутрикорпоративных систем нормирования труда для обеспечения справедливой оплаты труда, сокращения затрат на персонал, повышения производительности труда и общей экономии трудовых ресурсов.

Участники:

- представители органов исполнительной власти и подведомственных им учреждений, в чьи компетенции входят вопросы: организации труда на межотраслевом и отраслевом уровнях; отраслевого управления; кадровой политики и социально-трудовых отношений; нормативно-правового регулирования в сфере труда и занятости;
- руководители коммерческих и бюджетных организаций, руководители и сотрудники профильных структурных подразделений организаций (кадровых служб, управлений (отделов) организации труда и заработной платы и т.п.);
- представители образовательных организаций ВО и СПО;
- эксперты и высококвалифицированные специалисты в сфере нормирования труда.

Условия участия:

- бесплатно (очно, 26 и 27 февраля для лиц, не участвующих в программе повышения квалификации);
- платно (очно-дистанционно, 26 – 29 февраля для лиц, участвующих в ППК). Стоимость программы повышения квалификации – 17000,0 рублей.

**Контактное лицо: Анастасия Александровна Макеева, тел.: +7 (499) 164-97 35
education@vcot.info**



Дмитрий Мартасов

Начальник юридического отдела ООО
«СтройБазис»

Погибшие на производстве — процедура с документами, права родственников, анализ споров

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

При несчастном случае на производстве работодатель обязан принять первоочередные меры, направленные на недопущение новых жертв, оказание первой помощи и обеспечение сохранности места происшествия, а также проинформировать в срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации, уполномоченные органы и организации (ст. 228 Трудового кодекса Российской Федерации)¹.

В общем случае в течение суток с момента, когда произошел несчастный случай со смертельным исходом, работодатель обязан направить извещение по установленной форме в органы и организации, указанные в ч. 1 и 2 ст. 228.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если несчастный случай привел к тяжелым последствиям или смерти работника, то работодатель сообщает о данном факте родственникам (абз. 5 ст. 228 Трудовой кодекс Российской Федерации). Порядок извещения законодательно не установлен. Поэтому работодатель самостоятельно определяет порядок извещения с учетом времени, удаленности места жительства родственников и других обстоятельств и способы извещения: письмом, телеграммой или по телефонной связи.

Расследование несчастного случая на производстве проводит комиссия (ч. 1 ст. 229, ч. 1 ст. 229.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

В состав комиссии по расследованию несчастного случая со смертельным исходом включают:

- государственного инспектора труда;
- представителей органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию);

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

• представителя территориального объединения организаций профсоюзов. Если погибших пять человек и более, то в состав комиссии включаются представители Роструда и общероссийского объединения профсоюзов (ч. 14 ст. 229 Трудового кодекса Российской Федерации).

Комиссия утверждается приказом, при этом унифицированная форма в действующем законодательстве отсутствует. Срок расследования — 15 календарных дней.

**КОМИССИЯ УТВЕРЖДАЕТСЯ ПРИКАЗОМ,
ПРИ ЭТОМ УНИФИЦИРОВАННАЯ ФОРМА
В ДЕЙСТВУЮЩЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ
ОТСУТСТВУЕТ. СРОК РАССЛЕДОВАНИЯ —
15 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ**

Проведение расследования несчастного случая комиссией ненадлежащего состава является нарушением установленного порядка проведения расследования и может иметь решающее значение для оценки принятых этой комиссией решений как юридически недействительных и подлежащих отмене (Письмо Роструда № 0893-3-1, ФНПР № 109-109/159 от 14.12.2022)².

Отсутствие в организации выборного профсоюзного органа, а также то, что пострадавший не является членом профсоюза, не может быть основаниями для отказа от участия и включения в состав комиссии представителя территориального объединения организаций профсоюзов (Письмо Роструда № 0893-3-1, ФНПР № 109-109/159 от 14.12.2022).

² Совместное письмо Роструда № 0893-3-1, ФНПР № 109-109/159 от 14.12.2022 «По отдельным вопросам расследования несчастных случаев» // СПС Консультант Плюс.

Комиссия по расследованию несчастного случая принимает к рассмотрению только оригиналы подготовленных документов, после чего с них снимаются заверенные вашим представителем копии (выписки из документа). Документы, составленные ненадлежащим образом, документы с поправками, подчистками и дополнениями, не оформленными юридически, не рассматриваются как официальные и подлежат изъятию.

**ПОСТРАДАВШИЙ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ЧЛЕНОМ
ПРОФСОЮЗА, НЕ МОЖЕТ БЫТЬ
ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ ОТКАЗА ОТ УЧАСТИЯ
И ВКЛЮЧЕНИЯ В СОСТАВ КОМИССИИ
ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО
ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ**

Формы необходимых документов для оформления несчастного случая на производстве утверждены Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н³. При их заполнении используются Классификаторы (п. 34 Положения о расследовании несчастных случаев).

Обязательные выплаты при несчастном случае на производстве со смертельным исходом:

- заработная плата, не выплаченная работнику ко дню смерти, компенсации за неиспользованный отпуск и иные причитающиеся платежи родственникам, проживавшим совместно с умершим, либо иждивенцам;

³ Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.06.2022.

- социальное пособие на погребение лицу, производившему захоронение.

Помимо этого, могут производиться следующие выплаты:

- выплата материального ущерба⁴;
- возмещение морального вреда⁵;
- возмещение утраченного заработка иждивенцам⁶, который может быть установлен по соглашению между иждивенцем умершего работника и работодателем, а в случае недостижения согласия — судом⁷;
- суммы, предусмотренные локальными актами, коллективным договором, соглашениями или трудовым договором с работником;
- иные выплаты, установленные законодательством.

Далее рассмотрим конкретные примеры из судебной практики. Отметим, что большинство споров касаются вопросов признания несчастного случая связанным с производством.

По одному из дел истец обратился в суд с требованием о признании акта о расследовании несчастного случая со смертельным исходом незаконным, признании события несчастным случаем на производстве, обязанности составить акт о несчастном случае на производстве. Истец ссылается на то, что смерть его отца во время тушения пожара была квалифицирована как несчастный случай, не связанный с производством, однако из медицинских документов погибшего следует, что он был годен к выполнению работ по занимаемой должности.

4 Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 06.02.2019 по делу № 33-6/2019 // СПС Консультант Плюс.

5 Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 10.03.2020 № 33-277/2020 // СПС Консультант Плюс.

6 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 3, март, 2010.

7 Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 25.07.2016 по делу № 33-11022/2016) // СПС Консультант Плюс.

По другому делу истец обратился в суд с требованием о признании предписания незаконным. Истец указал, что в отношении него проведена внеплановая выездная проверка по факту смерти работника, по результатам проверки составлены оспариваемый акт и предписание, с которыми истец не согласен. В удовлетворении требования отказано, поскольку документально подтвержден факт трудовых отношений на момент смерти работника между погибшим и работодателем, несчастный случай со смертельным исходом признан несчастным случаем на производстве⁸.

**ТРЕБОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕНО, ПОСКОЛЬКУ
ГИБЕЛЬ СЫНА ИСТЦА НАСТУПИЛА ПРИ
СЛЕДОВАНИИ С ВАХТЫ К МЕСТУ ЕГО
ЖИТЕЛЬСТВА ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ
ЛИЧНОГО АВТОМОБИЛЯ В ИНТЕРЕСАХ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

Далее истец обратился в суд с требованием о признании несчастного случая связанным с производством, взыскании компенсации морального вреда. По мнению истцов, смерть их близкого родственника в результате несчастного случая связана с выполнением им трудовых обязанностей у ответчика. Дело направлено на новое рассмотрение, так как суд не установил имеющие значение для дела обстоятельства исходя из заявленных требований, возражений ответчика, подлежащих применению норм права, не оценил доказательства, неправомерно возложил бремя доказывания связанных с несчастным случаем обстоятельств исключительно на истцов, фактически освободив ответчика от доказывания, незаконно отказал ист-

⁸ Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 18.01.2023 № 73-КАД22-5-К8 // СПС Консультант Плюс.

цам в удовлетворении ходатайства о дополнении требований⁹. В частности, не были установлены следующие факты: соблюдение работодателем требований по охране труда в части проведения медицинского осмотра; постановка на учет в медицинской организации по поводу общего заболевания; не проведена оценка влияния вредных и (или) опасных производственных факторов, способствующих наступлению несчастному случаю; не выявлены основания квалификации работодателем несчастного случая как не связанного с производством.

По другому делу работник обратился в суд с требованием о признании события несчастным случаем на производстве. Истец ссылается на то, что его сын состоял в трудовых отношениях с ответчиком, работал вахтовым методом и погиб при следовании к месту жительства после завершения работы. Требование удовлетворено, поскольку гибель сына истца наступила при следовании с вахты к месту его жительства при использовании личного автомобиля в интересах работодателя, о чем работодателю было достоверно известно¹⁰.

Исходя из анализа судебной практики, можно сделать следующие выводы, что при проверке законности решения комиссии, проводившей расследование несчастного случая со смертельным исходом, о квалификации этого несчастного случая как не связанного с производством ввиду того, что смерть работника наступила от общего заболевания, необходимо принимать во внимание конкретные обстоятельства, при которых с работником произошел несчастный случай со смертельным исходом, в том числе:

- находился ли пострадавший в момент несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей;
- был ли он допущен работодателем к исполнению трудовых обязанностей;

9 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.06.2022 N 35-КГ22-2-К2 // СПС Консультант Плюс.

10 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 02.10.2023 № 16-КГ23-46-К4 // СПС Консультант Плюс.

- было ли выявлено у работника общее заболевание по результатам прохождения периодического медицинского осмотра, подтвержденное заключением медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Также со своей стороны отметим, что судебная практика неоднозначна. Каждый случай индивидуален и подлежит отдельному рассмотрению и анализу, который должен быть основан на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Будем и дальше следить за судебной практикой по данной категории дел.

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

Власти Кубани: регион дает время строителям подготовиться к отказу от мигрантов

Источник: <https://m.youtube.com/watch?v=FgdZo3LRKkA&pp=ygUm0JLQu9Cw0YHRgtC4INC60YPQsdCw0L3QuCDRgNC10LPQuNC-0L0%3D>

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



Михаил Меркулов

*Директор практики организационного развития
КСК Групп, к.ю.н., СРВА*

ИМПОРТ МИГРАЦИОННОГО ТРУДА – ПРИВИЛЕГИЯ РАЗВИТОЙ ЭКОНОМИКИ

Краснодарский край – лидер по экономическому развитию и привлекательности для внутренней трудовой миграции российских граждан. Лучший климат в стране, единственное тёплое море, высокие зарплаты, разнообразная экономическая среда успешно переманивают трудовые ресурсы из всех старых и новых субъектов РФ. Профицит трудовых ресурсов в регионе позволяет безболезненно ограничить приток мигрантов, заместив его местным населением.

Государственное управление миграционными ресурсами включает в себя создание упрощенных и благоприятных условий труда для мигрантов, например, в новых территориях и заградительные меры, например, как в Краснодарском крае. Государство заинтересовано перенаправлять трудовых мигрантов в непривлекательные регионы со сложной экономической ситуацией и суровым климатом для сбалансированного развития территорий.

Привлечение трудовых мигрантов – это привилегия развитых стран на международном рынке труда. Экономики стран-лидеров испытывают дефицит дешёвой рабочей силы в сферах занятости, где ти-

тульное население находит тяжелую низкооплачиваемую работу не привлекательной.

Большую роль в миграционной привлекательности рынка труда в международной конкуренции играет курс национальной валюты. Многократные валютные кризисы в России демонстрируют линейную зависимость оттока мигрантов с внутреннего трудового рынка при падении курса рубля к доллару. Будучи более мобильными, чем титульное население, мигранты находят страны с более привлекательными курсами и перемещаются в них.

Неразвитые экономики с неустойчивой национальной валютой выступают донорами трудовых ресурсов. Миграционная политика – важнейшая область государственного регулирования:

- с одной стороны – экономика для роста нуждается в дешёвом труде, что сложно обеспечить в условиях демографического кризиса России без привлечения мигрантов;
- с другой стороны – социальные проблемы, культурная ассимиляция, религиозная нетерпимость, языковой барьер – формируют феномены диаспор и кланов, затрудняющих отношения с титульным населением.

Крупный бизнес всегда заинтересован в дешёвых трудовых ресурсах и активно лоббирует либерализацию миграционного контроля и законодательства. Основные аргументы бизнеса: «дефицит персонала» и «местные не хотят работать». За кадром таких аргументов всегда стоит вопрос: «Почему местные не хотят работать»? Ответ неприятно прост: потому что за такой низкий уровень оплаты труда и тяжелые условия местное население не готово трудиться, имея возможность получения аналогичного дохода в более лёгких условиях.

Конкурентоспособность товаров при равном качестве достигается за счёт более низкой цены и низкой себестоимости составных ресурсов. Бизнес через лоббирование получает доступ (квоты) к де-

шёвому миграционному труду и не готов добровольно отказываться от прибылей, повышая оплату за труд местному населению. Экономические всплески многих европейских стран 19-20 века основывались на рабском бесплатном труде, что можно считать абсолютным эталоном снижения издержек на работниках и мечтой капиталистического бизнеса.

Россия всего 25 лет назад присоединилась к пулу стран, импортирующих трудовые ресурсы. Однако, более развитые экономики успели наработать богатый опыт государственного регулирования миграционного труда. С нашей точки зрения, лучшим примером являются Объединённые Арабские Эмираты. Строгие санкции, моментальная и бескомпромиссная депортация, длительные тюремные сроки за неуважение к местному населению и традициям – известны во всём мире. Несмотря на жестокость регулирования, поток трудовых мигрантов в ОАЭ не прекращается, так как экономически и географически страна очень привлекательна.

Со второй половины 2023 года Россия, после многократных социально резонансных преступлений с участием мигрантов, наконец, приступила к активной правовой защите титульного населения. Социологические опросы подтверждают поддержку населением государственного курса на усиление контроля и повышение ответственности мигрантов (постановка на воинский учёт «новых» граждан, активные депортации, лишение гражданства, усиление противодействия организованной этнической преступности).

Вместе со строгими санкциями должна формироваться государственная политика привлечения высококвалифицированных трудовых мигрантов с близким к титульному европеоидному населению ценностями. На этом рынке Россия безнадежно проигрывает международную конкуренцию.

Например, компания Mercedes объявила о переезде в Китай, Volkswagen – в США. Можем ли мы сейчас представить, что штаб-

квартира Mercedes со всеми высококачественными инженерами переедет в Москву? Конечно нет. Но в Китай – можем. Именно данный пример демонстрирует пропасть конкурентного отставания, которую необходимо преодолеть России, чтобы привлечь трудовые ресурсы высшей лиги: инженеров, учёных, медиков.

На сегодняшний день мощным конкурентным преимуществом России в глазах консервативных квалифицированных трудовых ресурсов США и Европы, является наша публичная защита традиционной семьи, классических религий и неприятие однополых ценностей. Через международную рекламу и механизмы адаптации консервативные европеоиды с традиционными ценностями могут найти новый дом в России, став ценным ресурсом рынка миграционного труда.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАРТ 2024

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В ЖКХ 2024

Александра Шишкина

...НЕ УСТАНАВЛИВАЮТ ЗАПРЕТА НА ВЗИМАНИЕ КРЕДИТНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ПЛАТЕЖНЫМИ АГЕНТАМИ, БАНКОВСКИМИ ПЛАТЕЖНЫМИ АГЕНТАМИ И ОПЕРАТОРАМИ ПОЧТОВОЙ СВЯЗИ КОМИССИОННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПРИ ОПЛАТЕ ГРАЖДАНАМИ УСЛУГ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА...

...СУММА ВЗНОСОВ НА КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ ОБЩЕГО ИМУЩЕСТВА В МНОГОКВАРТИРНОМ ДОМЕ ИЗЛИШНЕ НАЧИСЛЕННАЯ НА ДЕНЬ ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ НАСТОЯЩЕГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА СОБСТВЕННИКАМ ПОМЕЩЕНИЙ, АВТОМАТИЧЕСКИ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СЧЕТ ИСПОЛНЕНИЯ ИМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО УПЛАТЕ ВЗНОСОВ НА КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ НА БУДУЩИЙ ПЕРИОД...

...ПРЕДЕЛЬНО ДОПУСТИМАЯ СТОИМОСТЬ УСЛУГ И (ИЛИ) РАБОТ ПО КАПИТАЛЬНОМУ РЕМОНТУ, ПРИНИМАЕТСЯ БОЛЬШИНСТВОМ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ТРЕТЕЙ ГОЛОСОВ ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА ГОЛОСОВ СОБСТВЕННИКОВ ПОМЕЩЕНИЙ В МНОГОКВАРТИРНОМ ДОМЕ...

Национальная ассоциация по охране труда (НАОТ)

В России теперь есть своя Национальная ассоциация по охране труда (НАОТ). Объединение было создано по инициативе работодателей и организаций, которые занимаются охраной труда, с целью изменения и усовершенствования системы охраны труда. Ассоциация будет активно взаимодействовать с действующим законодательством и работать над его усовершенствованием, чтобы снизить профессиональные риски и улучшить механизм предотвращения несчастных случаев. В ассоциацию могут вступать не только компании и предприятия, специализирующиеся в сфере охраны труда, но и любые работодатели, которым небезразлична безопасность сотрудников.

Источник: ЖУРНАЛ ДЕЛОВОЙ МИР

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



Ирина Олифирова

судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям

Сфера охраны труда в России находится в недостаточно развитом состоянии и имеет ряд существенных проблем таких, как формальный подход работодателей к вопросам безопасности, незнание всех законодательных требований, нежелание заниматься этими вопросами, сокрытие фактов наступления несчастных случаев на предприятии и пр.

По настоящее время часть работодателей занимается охраной труда в организации номинально, только из-за боязни контрольно-надзорных мероприятий и получения крупного штрафа, и воспринимают эту сферу как нечто вторичное и несущественное. У работников в связи с этим также формируется впечатление, что охрана труда – вещь бесполезная. Инструктажи, обучение и проверка знаний не проводятся, работники просто расписываются за их проведение, средства индивидуальной защиты не покупаются и не выдаются в необходимом объеме, правила безопасности не соблюдаются должным образом. Всё это приводит к серьезным неблагоприятным последствиям в виде несчастных случаев на производстве, к судебным разбирательствам, финансовым и имиджевым потерям.

Но ситуация постепенно меняется и большинство работодателей всё-таки понимают, что эффективная система охраны труда – это не просто набор бумаг, а реальный инструмент защиты здоровья работников. Компания, которая нацелена не только на получение прибы-

ли, но и на сокращение уровня травматизма, сохранение здоровья и работоспособности работников, минимизацию развития профессионально-обусловленных заболеваний и пр., будет несомненно в выигрыше, так как будет иметь репутацию социально - ориентированного и привлекательного работодателя.

В связи с этим, на мой взгляд, своевременно было анонсировано создание экспертного сообщества — Национальной ассоциации охраны труда (НАОТ), которая создана с целью поддержки российских работодателей, обмена опытом и проведения просветительской работы по правоприменительной практике в области охраны труда.

Ассоциация должна стать новым эффективным инструментом, который поможет модифицировать систему охраны труда в Российской Федерации с учетом законодательных требований. И будет распространять практический опыт с целью снижения профессиональных рисков и развития культуры безопасности, предоставления рекомендаций по улучшению системы управления охраной труда на предприятиях.

НАОТ должна стать первым объединением в сфере охраны, которое поможет компаниям структурировать процессы в этой отрасли, снизит риски, связанные с безопасностью рабочего процесса, как для работодателей, так и для работников. А справится ли ассоциация с возложенными на нее задачами и надеждами, станет ясно в ближайшее время.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАРТ 2024

ОБНОВЛЕНЫ ПРАВИЛА ПЕРЕВОДА ПОМЕЩЕНИЙ ИЗ ЖИЛОГО В НЕЖИЛОЕ И НАОБОРОТ

Ульяна Зеленая

...ОБЪЕДИНЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЙ В МКД является не перепланировкой, но реконструкцией, поскольку объединение квартир ведет к увеличению площади дома (как и разъединение двухуровневой квартиры на две одноуровневые — поскольку меняется количество помещений и этажей части МКД)...

...Если для обеспечения использования помещения в качестве жилого или нежилого помещения не требуется проведение его переустройства, и (или) перепланировки, и (или) иных работ, документ, подтверждающий принятие решения о переводе жилого помещения в нежилое помещение или нежилого помещения в жилое помещение, является основанием для внесения изменений в сведения ЕГРН...

Очные ставки не помогли выйти из СИЗО

Источник: https://dzen.ru/a/ZZ6tvqo_5U7a2gnu

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



Марина Милованова

доцент кафедры криминалистики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

ПОЧЕМУ ОЧНЫЕ СТАВКИ НЕ ПОМОГЛИ ВЫЙТИ Ю. ЛЕВИНУ ИЗ СИЗО?

Для того, чтобы досконально разобраться в данной ситуации, необходимо детально изучить материалы уголовного дела.

Как показывает анализ следственной и судебной практики, и личный опыт следственной работы, в большинстве случаев если коррупционная деятельность взяточполучателей осуществлялась через посредника, то при возбуждении уголовного дела и привлечении лица к уголовной ответственности, тактика защиты обвиняемых строится на полном отрицании своей причастности и вины к совершенному преступлению, поскольку прямые связи между взяточдателем и взяточполучателем следствию еще нужно доказать. В этом отношении как раз посредник, как участник коррупционной схемы, обеспечивает сокрытие такой прямой связи и личный непосредственный контакт между взяточполучателем и взяточдателем.

В случае с обвинением Левина, его прикрытие вполне мог обеспечивать Ирик Гарипов, которому инкриминируется посредничество во взяточничестве, то есть как указывается в норме ст. 281.1 УК РФ «непосредственная передача взятки по поручению взяточдателя или взяточполучателя либо иное содействие взяточдателю и (или) взяточполучателю в достижении либо реализации соглашения меж-

ду ними о получении и даче взятки» и который исключил личный непосредственный контакт взяткодателя и взяткополучателя замкнув их общение на себе.

Очная ставка как следственное действие проводится в случае существенных противоречий в показаниях ранее допрошенных лиц, относительно предмета доказывания, в данном случае, полагаю, – факта получения взятки Юрием Левиным от конкретных лиц. Со слов адвоката Оксаны Боянкиной, именно такие лица на очной ставке с ее подзащитным пояснили, что с оппонентом лично не знакомы, видят его впервые и этот незнакомый им человек от них не требовал денег. Однако здесь камнем преткновения вряд ли был вопрос опознания, или как в данном случае не опознания вторым участником очной ставки своего оппонента, тем более что опознание с целью идентификации лица представляет собой самостоятельное одноименное следственное действие. Необходимо учитывать, что лица, участвующие в очной ставке, могут быть ранее как знакомыми, так и незнакомыми между собой. Представим себе, что человек из окна своей квартиры наблюдал за дракой и при этом он не знал кто конкретно (фамилия, имя, отчество) является ее участником. Впоследствии об увиденном он детально изложил следователю в показаниях будучи допрошенным в качестве свидетеля. Предположим, что в процессе расследования следователь выявил существенные противоречия в показаниях между этим свидетелем и подозреваемым (обвиняемым). Это тот случай, когда очная ставка может быть проведена между ранее незнакомыми лицами. Вместе с тем, как показывает практика, очная ставка, далеко не всегда приводит к разрешению существенных противоречий в показаниях ранее допрошенных лиц в силу различных причин, в том числе неправильно избранной тактике ее проведения.

Представляется, что очные ставки с Левиным, были проведены по причинам устранения существенные противоречий, касающиеся каких-либо конкретных обстоятельств преступления, связанных с со-

бытием, местом, временем, иными условиями его совершения и т.п., а не его опознания.

Если основываться на имеющихся данных, полученных из открытых источников Гарипов свою вину в посредничестве при передаче взятки Левину признал. Следовательно, имеются основания полагать, что доказательства причастности как Гарипова, так и Левина к инкриминируемым фактам коррупции у следствия имеются, в противном случае никто бы не стал возбуждать уголовное дело без наличия на то законных поводов и оснований и проводить предварительное следствие без опоры на доказательную базу.

Доказывание виновности Юрия Левина совершении преступления лежит на лицах, производящих расследование и суде в рамках уголовного судопроизводства. Как известно, для защиты обвиняемого можно использовать любые, не нарушающие закон способы. Возможно, в данном случае, стороне защиты нелишним будет обратиться с ходатайством о проведении психофизиологического исследования с помощью полиграфа, тем самым получив доказательства невиновности Левина или ещё раз предпринять попытку изменения меры пресечения с содержания под стражей на домашний арест, представив для этого убедительные доводы суду.

На основе имеющейся информации дать экспертную оценку действиям правоохранительных органов относительно законности и обоснованности привлечения Левина к уголовной ответственности, количества и качества собранной по делу доказательственной информации, соблюдения законности, вряд ли удастся объективно, поскольку мы не располагаем полным объемом материалов уголовного дела, позволяющим провести его детальный анализ.

Конечную точку в данном деле поставит суд и если судья сочтет, что доказательства виновности Левина недостаточно для вынесения обвинительного приговора, он должен быть оправдан.



Вячеслав Плахотнюк

адвокат, доктор права НИУ Высшая школа экономики

В сфере государственных закупок или оборонзаказа широко распространённой тактикой защиты лиц, заподозренных в хищениях, коррупции или легализации доходов, полученных преступным путём, является выдвижение версии о передаче ими, под влиянием суровых жизненных обстоятельств, различным начальникам в качестве взяток (откатов) за нужные решения или за общее покровительство всего незаконно нажитого.

Такая позиция, если она будет поддержана следствием, позволяет, с одной стороны, стать свидетелем обвинения в деле против руководства, с другой - рассчитывать на снятие подозрений в хищениях и легализации с законным уходом от ответственности по статьям 291 и 291.1 Уголовного кодекса (дача взятки и посредничество во взятке).

Разумеется, одних только заявлений и показаний мало - нужны иные непротиворечивые доказательства, которые подлежат совокупной оценке в уголовном процессе сначала следователем и прокурором, а потом судом, который может и не поверить версии о передаче денег «наверх».

Наиболее громким примером такой недобросовестной защиты и возникших у суда сомнений можно назвать недавно рассмотренное Верховным Судом дело в отношении бывшего депутата Государственной Думы Вадима Белоусова, где обвинительный приговор

Мосгорсуда был отменён. Очная ставка, как вид следственного действия, предназначена для устранения противоречий в показаниях лиц, допрошенных следователем по делу: свидетелей, обвиняемых.

Здесь можно задавать друг другу вопросы, вместе изучить какие-то документы, осмотреть вещественные доказательства - неясности могут проясниться, однако, если каждый твёрдо стоит на своём, результата не будет и противоречия останутся до момента принятия окончательного решения по делу, что, собственно, и происходит в истории бывшего генерального директора АО «Транснефть — Верхняя Волга». Свидетели - коммерсанты его не узнают, однако они могли быть уверены, что платят большому начальнику через посредников, в действительности же деньги «застревали» по дороге. Развал версии об «откатах» будет означать переход свидетелей обвинения в статус обвиняемых, поэтому судебный процесс в Нижнем Новгороде обещает быть напряжённым.

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Путин подписал указ о праве ЭЗО не раскрывать информацию о банках и аудите

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/Putin_podpisa_l_ukaz_oprave_EHZO_ne_raskryvat_informaciyu_obankakh_iaudite--8b60337647f01359afb_d5e0acfba3602?lang=ru&fan=1&stid=L_IgPRW_gIM9azEDkRO3&t=1706421694&tt=true&persistent_id=2769483984&story=6a696a1e-c22b-52e5-bc2c-19c54dac3a34&issue_tld=ru

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



Олевинский
Буюкян
и партнеры

правовое бюро

Юрий Федоров

Партнер, руководитель практики правового бюро
«Олевинский, Буюкян и партнеры»

«НЕТ НИЧЕГО БОЛЕЕ ПОСТОЯННОГО, ЧЕМ ВРЕМЕННОЕ!»

Указ Президента России «О временном порядке раскрытия и предоставления информации хозяйственными обществами, являющимися экономически значимыми организациями, и некоторыми связанными с ними лицами», подписан 27 января 2024 года. Указ состоит всего из 4 пунктов, объем около 2,5 страниц, из которых одну страницу практически полностью занимает список федеральных законов, действующие требования которых о предоставлении информации, подлежащей раскрытию, в отношении экономически значимых организаций, ими не исполняются. Или исполняются по индивидуальному требованию уполномоченного органа государственной власти, но раскрытию не подлежат.

«Нет ничего более постоянного, чем временное!» По привычке попробовал посмотреть в Интернете, «погуглил», но уже после третьей фамилии вероятного «автора» бесперспективность поиска стала очевидной. Трудно бывает найти настоящих авторов крылатых фраз, привычных в нашем обиходе.

Решение о включении хозяйственного общества в перечень экономически значимых организаций принимается Правительством Российской Федерации в соответствии с критериями, установлен-

ными Федеральным законом «Об особенностях регулирования корпоративных отношений в хозяйственных обществах, являющихся экономически значимыми организациями». Всего установленных в законе критериев четырнадцать, и организации достаточно соответствовать хотя бы одному из них. При этом соответствовать требованию может не только хозяйственное общество, но это может быть и филиал такого общества, или группа иных российских юридических лиц, входящих с этим хозяйственным обществом в одну группу лиц, которая определяется в соответствии с положениями Федерального закона «О защите конкуренции».

Критерии можно разделить на группы:

- экономические показатели деятельности общества;
- существенное влияние на развитие региона в качестве градообразующей организации;
- значение для обеспечения устойчивого технологического развития;
- обладание критической информационной инфраструктурой;
- обладание правом (лицензией) на пользование недрами на территории Российской Федерации, за исключением добычи общераспространенных полезных ископаемых;
- участие в иностранной холдинговой компании, в которой ограничена возможность влияния на решения высшего органа управления иностранной холдинговой компании.

Право не раскрывать и (или) не предоставлять информацию, подлежащую раскрытию на основании требований законодательства Российской Федерации, получили и лица, связанные с экономически значимыми организациями. Ряд наших коллег полагают, что в число связанных лиц следует включать не только лиц, которые обязаны или имеют право вступить в прямое владение акциями или долями

в уставном капитале, а также лиц, которым может быть передано, в том числе и в судебном порядке, право вступить в прямое владение акциями или долями, но и лиц, которые могут стать акционерами. Впрочем, непосредственно из Указа такой вывод не следует, и до вступления во владение долями или акциями рассчитывать на освобождение от раскрытия информации будущим владельцам не следует. Посмотрим, как будет развиваться практика.

Непростые вопросы возникают при исследовании полномочий лиц, вступивших во владение долями или акции. Это связано с тем, что владение есть всего лишь одно из правомочий права собственности, и хотя оно неразрывно связано с этим правом, но является лишь его частью или элементом. В данном случае владельцы осуществляют фактическое обладание имуществом, но не являются его собственниками. И вопрос, какими правами в органах управления, или, например, правами на дивиденды, будут обладать такие владельцы, нуждается в отдельном регулировании. А пока будем ждать дополнительных разъяснений.

В заключение замечу, что указы и распоряжения Президента Российской Федерации не должны противоречить Конституции Российской Федерации и федеральным законам. Рассматриваемый Указ Президента России вносит временные изменения в порядок исполнения сразу семнадцати федеральных законов. Эту ситуацию необходимо быстро скорректировать на законодательном уровне, чтобы не дезориентировать исполнителей и укрепить правовую систему. И это уже забота депутатов Госдумы. Несколькостораживает и формулировка – «временный характер». А это на какой срок? Мне приходилось встречать нормативные акты, «временные» по названию, но действующие уже более двадцати лет.

«Ничего нет более постоянного, чем временное», кто же это сказал?..

«Я не жилец, это точно»: как закончилось дело главы «Биотэка» Бориса Шпигеля

Источник: <https://dzen.ru/a/ZbKN7GoqZwOA6gzM>

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

**Юлия Иванова**

управляющий партнер юридической компании ЮКО

КАКИЕ ВЫВОДЫ ИЗ ДЕЛА ШПИГЕЛЯ НАДО СДЕЛАТЬ БИЗНЕСУ

Детали уголовного дела в отношении бывшего губернатора Пензенской области Ивана Белозерцева, бенефициара группы фармацевтических компаний Бориса Шпигеля, жены последнего и еще нескольких человек по фактам дачи и получения взяток широко освещались в СМИ. Данное дело заняло место в ряду резонансных уголовных дел коррупционной направленности, общим для которых является длительное противоправное «сотрудничество» должностных лиц и крупных предпринимателей, направленное на получение последними дополнительной прибыли благодаря незаконным преференциям и покровительству чиновников.

В первую очередь в данном уголовном деле, как и в других подобных, обращает на себя внимание, что коррупционные действия были направлены на получение необоснованных преимуществ в сфере распределения бюджетных средств. В рассматриваемом уголовном деле речь шла о содействии в заключении государственных контрактов, предполагающих закупки фармацевтических препаратов за счет бюджетных средств для государственных нужд. Длительное время государство выстраивает систему отбора поставщиков необ-

ходимых товаров, работ и услуг исходя из принципа рационального и экономически обоснованного расходования бюджетных средств, на основе конкурентного отбора поставщиков. Обход такой системы отбора получателей бюджетных средств неизбежно влечет неоправданные расходы бюджета и экономически необоснованное обогащение предпринимателей. Вследствие этого, ожидаемо, что государство предпримет все возможные меры в рамках правового поля с целью пресечения и недопущения в будущем таких коррупционных действий.

Уголовное дело Бориса Шпигеля показывает, какое разрушительное обратное действие на бизнес и личную сферу предпринимателя может оказать подобное коррупционное сотрудничество. На примере этого дела видно, какие санкции будут применены к бизнесу, не желающему «играть по правилам», установленным законом для сферы бюджетных закупок.

В первую очередь необходимо обратить внимание на строгость уголовного преследования - наказание в виде лишения свободы на срок 11 лет и содержание под стражей до приговора суда. Однако, это как раз является показателем нетерпимости государства к необоснованному обогащению за счет бюджетных средств посредством коррупционных связей. Необходимо отметить, что максимальный срок лишения свободы за подобного рода преступления (дача взятки на сумму более 1 млн.руб.) составляет пятнадцать лет (часть 5 статьи 291 УК РФ), что относит такие преступления к разряду особо тяжких (часть 5 статьи 15 УК РФ). Поэтому осужденный за такое преступление при соблюдении всех условий, может рассчитывать на условно-досрочное освобождение только после фактического отбытия 2/3 от назначенного приговором срока лишения свободы. Особо тяжкий характер преступления обуславливает и возможность применения меры пресечения в виде заключения под стражу на период предварительного следствия и судебного разбирательства (статья 108 УПК РФ).

Дополнительно нужно отметить, что государство разграничивает так называемую «бытовую коррупцию», выделив отдельный уголовный состав мелкого взяточничества до 10 тыс. руб. (статья 291.2 УК РФ), и серьезные коррупционные преступления, что также свидетельствует о степени нетерпимости к получению незаконного содействия к неоправданному обогащению за счет бюджетных средств.

Подобного рода коррупционные преступления могут подорвать не только жизнь предпринимателя благодаря длительному сроку наказания, но и разрушить бизнес и личную имущественную сферу.

Помимо конфискации имущества и денежных средств, которые были предметом взятки, на осужденных по уголовному делу дополнительно наложены огромные уголовные штрафы. Максимальный уголовный штраф, который осужденный будет вынужден выплачивать за счет своего личного имущества, составляет девятикратный размер взятки. С целью обеспечения уплаты такого штрафа уже на стадии предварительного расследования на имущество взяткодателя будет наложен уголовный арест (статья 115 УК РФ). Уже само по себе наложение подобного ограничения по распоряжению имуществом может создать сложности в жизни предпринимателя, начиная от оплаты бытовых нужд и заканчивая исполнением гражданско-правовых обязательств перед кредиторами, что в свою очередь может повлечь личное банкротство.

Денежные средства, полученные по заключенным в результате коррупционных связей предпринимателя контрактам, могут быть взысканы с него, взяткополучателя и подконтрольных предпринимателю юридических лиц, с которыми были заключены контракты. Полученные по таким контрактам денежные средства могут быть квалифицированы как коррупционный доход и также изъяты в доход государства по иску Генеральной прокуратуры РФ. Такую возможность представляет Федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государ-

ственные должности, и иных лиц их доходам». Тем самым, предприниматель помимо уголовного наказания и имущественных взысканий, будет лишен и тех денежных средств, которые были получены в результате совершения коррупционного преступления.

Данный инструмент воздействия был использован и в рассматриваемом деле. Согласно данным сайта Октябрьского районного суда г.Пензы, 10 ноября 2023 года Генеральная прокуратура РФ обратилась в указанный суд с иском о взыскании более 9,9 млрд. руб., полученных подконтрольными Борису Шпигелю компаниями по заключенным контрактам, солидарно с самого Бориса Шпигеля, его жены, Ивана Белозерцева, иных соучастников и подконтрольных Борису Шпигелю компаний. 26 января 2024 года Октябрьский районный суд г.Пензы частично удовлетворил иск и взыскал 8,158 млрд. руб. в солидарном порядке с Белозерцева И.А., АО «Межрегиональная фармацевтическая производственно-дистрибьюторская корпорация «Биотэк», ООО «Биотэк», ООО «Интермедфарм», ОАО «Фармация», Шпигеля Б.И. и его жены.

На примере данного дела очевиден вывод – возможная выгода от коррупционных связей будет нивелирована строгим уголовным наказанием, лишением полученной выгоды, потерями имущества и бизнеса.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАРТ 2024

ЗАКОН О КОЛЛЕКТОРАХ С 1 ФЕВРАЛЯ 2024 ГОДА: КАК С ДОЛЖНИКОВ БУДУТ ВЗЫСКИВАТЬ ДОЛГИ?

Татьяна Кочанова

... Нововведения ограничили круг лиц, имеющих право заниматься взысканием задолженностей, и определили четкий порядок их взаимодействия с должниками...

... В новой редакции закона коллекторы и сотрудники МФО могут передавать сообщения должнику через портал «Госуслуги». Для этого гражданин должен подтвердить отправку уведомлений в своем аккаунте на сайте...

... В течение одного календарного месяца представители организаций не могут отправлять через «Госуслуги» более двух сообщений...

... Общение коллекторов с должниками, в соответствии с новыми нормами, ограничивается жесткими временными рамками: в рабочие дни — с 8 до 22 часов, в выходные и праздничные — с 9 до 20 часов...

Кинули вахтовиков со всей страны на Крайнем Севере

Источник: <https://dzen.ru/a/ZcCUoNsrnECEqWFF>

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



ЗЕМЧИХИН И ПАРТНЕРЫ
АДВОКАТСКОЕ БЮРО

Регина Старцева

юрист АБ «Земчихин и партнеры»

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ — ЭТО НАРУШЕНИЕ ЗАКОНА

За задержку зарплаты работодатель несет материальную, административную и уголовную ответственность. Если работодатель не платит зарплату вовремя, работник может обратиться в суд. Тогда работодатель заплатит штраф в пользу государства, а работнику выплатит компенсацию. В случае задержки свыше трех месяцев руководителям грозит уголовная ответственность вплоть до лишения свободы.

К уголовной ответственности руководителя организации могут привлечь при условии, что он был прямо или косвенно заинтересован в задержке зарплаты. При этом не имеет значения, какому количеству сотрудников была задержана выплата.

К уголовной ответственности руководителя организации могут привлечь при условии, что он был прямо или косвенно заинтересован в задержке зарплаты. При этом не имеет значения, какому количеству сотрудников была задержана выплата.

Конкретный вид ответственности зависит от срока задержки выплаты и ее размера.

Уголовной ответственности можно избежать, если причина задержки не зависела от воли руководителя (ст. 145.1 УК).

Задержка выплаты более чем на три месяца является основанием для инициирования самим работодателем процедуры банкротства.

Задержку квалифицируют как преступление, если:

- причина невыплаты — корыстная или иная личная заинтересованность работодателя;
- срок полной невыплаты составил больше двух месяцев;
- зарплату выплатили частично, а невыплаченный остаток задерживают больше трех месяцев.

Поэтому не бойтесь защищаться от необоснованных действий и привлекать работодателя к материальной, дисциплинарной, уголовной или административной ответственности (ст. 419 ТК РФ).

Если работодатель не выплатил полностью или частично зарплату и в этих действиях нет состава преступления, его могут привлечь к административной ответственности.

Индивидуальный предприниматель заплатит за ошибку от 1000 до 5000 рублей.

Штраф для организации составит от 30 000 до 50 000 руб., а для должностного лица — от 10 000 до 20 000 руб. При повторном нарушении штраф будет выше: для организации от 50 000 до 100 000 руб., для должностного лица — от 20 000 до 30 000 руб. (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП).

Вместо денежного наказания нарушителей могут заставить остановить деятельность максимум на 90 суток, что чревато крупными финансовыми издержками. При повторном нарушении — до трех лет.

Активная позиция сотрудников постепенно становится гарантированным методом борьбы со злостными нарушителями. Чем больше обращений поступит в государственные или профсоюзные организации, тем реже работодатели будут пренебрегать правами сотрудников, опасаясь наказания рублем и действий прокуратуры.

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 04
(728)

2024

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052, 71055, 72035;



Главная тема: **САМБУРСКАЯ & ДРОБЫШ**

**СЕЙЧАС НА РЫНОК ВЫХОДИТ
НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ КАНДИДАТОВ,
КОТОРЫЕ НАСТРОЕНЫ НА ТО,
ЧТОБЫ РАБОТАТЬ РОВНО СТОЛЬКО,
СКОЛЬКО ИМ НУЖНО**



Владимир
Верещагин
GlobalCareer

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 03
(727)

2024

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выпускные вопросы по каталогу "Ресурсы" – 71652, 71655, 72025;

Главная тема: **БАЗОВЫЕ СТРАТЕГИИ**



**СЕРГЕЙ
МАКШАНОВ**

«ИНСТИТУТ ТРЕНИНГА – АРБ ПРО»



**ВИКТОРИЯ
ПЕТРОВА**

«ЛЮДИРЕОПЛЕ»



**АННА
КРАСОВСКАЯ**



**МИХАИЛ
БУНТОВ**

БИЗНЕС-КОУЧ



**КСЕНИЯ
ЗАМУХОВСКАЯ**

POSTGRES PROFESSIONAL



**СЕРГЕЙ
ПРОНИН**

«ПРО ЛЮДЕЙ И «УПЫРЕЙ»

В следующем номере читайте:



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве март 2024 года

Дмитрий Евтеев

Анализ трудовых споров при слияниях и поглощениях компаний

Чина Аржанникова

Осмотр личных вещей работников в рамках пропускного режима. Законно ли?

Евгений Шумар, Ольга Малиновская

Благодаря базе ЗАГС нотариус разоблачил мошенническую схему на 30 миллионов рублей

Элина Шакирова

Новый порядок выплаты компенсации за задержку заработной платы

Комментарии экспертов на самые актуальные темы