



*Екатерина Мартельянова*

**Соблюдение порядка проведения инвентаризации как условие взыскания причиненного ущерба**

*Павел Хлебников*

**Споры с CEO по выплатам бонусов в зависимости от результатов деятельности и эффективности**

*Сергей Смирнов*

**Когда работника можно привлечь к дисциплинарному взысканию за оскорбление коллег**

*Татьяна Кочанова*

**Отказ в назначении пенсии по вине работодателя**

*Анастасия Жукова*

**Медосмотр: как все на практике**

*Екатерина Човикова*

**Увольнение в силовых структурах**

*Александр Чакински*

**Споры с экспертами и новые акты по ним в трудовых спорах**

*Ксения Грановская*

**Забастовка на Ямале**

*Наталья Пластичина*

**Залог или продажа?**

*Забастовки вновь вернулись?*

*Пока локально и не опасно для работодателей...*

*Но вам, уважаемые юристы компаний, надо уже сегодня прорабатывать варианты развития событий и сегодня закладывать базу минимизации забастовок.*

*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.

## Материальная ответственность



Екатерина Мартемьянова  
**Соблюдение порядка проведения инвентаризации как условие взыскания причиненного ущерба ...5**

## Бонусы



Павел Хлебников  
**Споры с СЕО по выплатам бонусов в зависимости от результатов деятельности и эффективности .....15**

## Взыскания



Сергей Смирнов  
**Когда работника можно привлечь к дисциплинарному взысканию за оскорбление коллег .....25**

## Пенсии

Татьяна Кочанова  
**Отказ в назначении пенсии по вине работодателя .....33**

## Медосмотр

Анастасия Жукова  
**Медосмотр: как все на практике .....39**

## Силовики



Екатерина Новикова  
**Увольнение в силовых структурах .....47**

## Экспаты



Александр Чакински

**Споры с экспертами и новые акты по ним в трудовых спорах** .....57

## Забастовки



Ксения Грановская

**Забастовка на Ямале** .....69

## Профессия



Татьяна Горошко

**Выбирайте профессию сердцем** .....79

## Кадровые агентства

Анастасия Жукова

**Спор с кадровым агентством по заменам или «не тем» кандидатам** .....85

## Дискуссия



Наталья Пластинина

**Залог или продажа?** .....93

## Самозанятые

Евгений Лошаков

**Налог на профессиональный доход** .....107

**Выпускающий редактор:** М. Дюбченко

**Главный редактор:** А. Гончаров

**Редакционная коллегия:**

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,  
Н. Пластинина, А. Сорокин

**Ведущие эксперты:**

М. Пресняков, Н. Пластинина, А. Метелева,  
А. Герасимов, Л. Акатова, А. Ковалев, А. Русин

**Эксперты журнала:**

В. Александрова, А. Алексеевская, В. Алистархов,  
Л. Алферова, А. Артамонова, М. Астаева,  
Э. Асланян, О. Байдина, Е. Берлин, Г. Бойцов,  
Г. Брусенцева, М. Бубнова, И. Быкова,  
С. Васильева, В. Варшавский, И. Вишнепольская,  
О. Гайворонская, А. Галицкий, Д. Гаранин,  
С. Гацакова, В. Горелик, А. Горлова, Т. Горошко,  
К. Грановская, К. Дмитриев, Г. Доля, Р. Достуев,  
Ю. Дымова, Е. Евтеева, Ю. Жижерина, А. Жукова,  
Е. Зайцев, А. Иванов, Д. Ильин, А. Касьянов,  
О. Кириллова, А. Киселёв, А. Комиссаров,  
Ю. Комиссарова, А. Конусов, Т. Копылова,  
А. Коркин, Т. Кочанова, Е. Кужилина,  
И. Кузнецова, Н. Куприн, Я. Леликова,  
Т. Литовченко, Е. Логинова, С. Локтева,  
А. Ломакин, Е. Лошаков, С. Львова, А. Макейчук,  
С. Малютина, Е. Мамонтова, Р. Мансуров,  
В. Мариновская, О. Маркелов, А. Матюшенко,  
К. Мельников, М. Михеева, О. Москалёва,  
С. Назарова, Т. Николаенко, Е. Новикова,  
В. Орленко, К. Ованесов, А. Офицерова,  
Т. Палькина, Н. Пластинина, О. Переверзева,  
О. Перов, А. Петров, Д. Ридигер, М. Рубцов,  
Л. Рудаков, В. Рудич, В. Рытвина, Р. Сабиров,  
Д. Селиванова, С. Слесарев, С. Смирнов,  
И. Сорокин, Е. Сорокина, С. Станев, А. Суслов,  
К. Сунцов, Е. Сухорукова, Н. Твердохлеб,  
И. Ткаченко, А. Толстых, М. Толстых,  
И. Трубникова, Ж. Тхайцухова, К. Федяев,  
М. Хасанов, П. Хлебников, Д. Ходыкин,  
А. Чакински, В. Шавин, Д. Широков, Е. Широков,  
С. Щербатова, М. Яхимович

**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»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** Е. Масурская

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Экспедиция:** А. Митряков

**Подписные индексы**

**по объединенному каталогу:**

**Роспечать:** 47489 и 80995.

**Урал-Пресс:** 47489.

**Вся пресса:** 40610.

**МАП:** 99724 и 99586.

**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](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2018.

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: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 25.11.2018.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

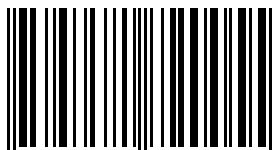
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-44.

Отпечатано в полном соответствии  
с качеством предоставленного  
электронного оригинал-макета  
в АО «ИПК «Чувашия»

428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



**Екатерина Мартемьянова**

Юрист «Пепеляев Групп»

**П<sup>g</sup>**  
pepeliaev group\*

# Соблюдение порядка проведения инвентаризации как условие взыскания причиненного ущерба

Обязательным условием привлечения работника к материальной ответственности является представление доказательств наличия прямого действительного ущерба и его размера<sup>1</sup>. Факт утраты товарно-материальных ценностей устанавливается в ходе инвентаризации, путем выявления расхождений между фактическим наличием имущества и данными регистров бухгалтерского учета.

Иск работодателя о привлечении работника к ответственности может быть удовлетворен только в случае соблюдения установленного действующим законодательством порядка проведения инвентаризации<sup>2</sup>.

**Важно!**

Работодатель должен подтвердить факт передачи имущества работникам: результаты инвентаризации, проведенной непосредственно перед заключением договора о полной материальной ответственности, акт приема-передачи или иной документ, подтверждающий передачу имущества.

Так, в качестве основания для отказа в иске суд указал, что работодателем «не было представлено документов, подтверждающих, что 15.12.2016 (дата заключения договора о полной коллективной материальной ответственности) в офисе продаж была проведена инвентаризация, по результатам которой ответчикам ... были вверены товарно-материальные и денежные ценности. В отсутствие указанных документов невозможно сделать достоверный вывод о периоде образования выявленной 03.02.2017 недостачи денежных средств и, как следствие, причастности к ее образованию исключительно ответчиков»<sup>3</sup>.

1 Пункт 4 Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (далее — Постановление Пленума от 16.11.2006 № 52).

2 Часть 2 ст. 11 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»; Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» (далее — Методические указания по инвентаризации).

3 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.12.2017 по делу № 33-20816/2017; см. также: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 28.02.2018 по делу № 33-2733/2018, Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.11.2017 по делу № 33-4763/2017.

## ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ

При подготовке к проведению инвентаризации должен быть издан приказ о создании инвентаризационной комиссии, об определении плана и сроков проведения инвентаризации. Приказ должен быть подписан руководителем организации или иным уполномоченным представителем работодателя.

**СУДОМ БЫЛО УСТАНОВЛЕНО, ЧТО ПРИКАЗЫ  
НА ПРОВЕДЕНИЕ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ И НА  
ПРОВЕДЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ПРОВЕРКИ  
ПОДПИСАНЫ НЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ ОБЩЕСТВА,  
А НАЧАЛЬНИКОМ РЕВИЗИОННОГО ОТДЕЛА,  
ПОЛНОМОЧИЯ КОТОРОГО НИЧЕМ НЕ  
ПОДТВЕРЖДЕНЫ**

В одном из дел судом было установлено, что *приказы на проведение инвентаризации и на проведение служебной проверки подписаны не руководителем общества, а начальником ревизионного отдела, полномочия*

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:**

**TP@TOP-PERSONAL.RU**



**ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ**

**БИЗНЕС  
ИДЕИ**

**БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ**

**БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ**

**БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ**



## **ОБ ИДЕАЛЬНОМ СОТРУДНИКЕ В КОРПОРАТИВНОМ EVENT- МЕНЕДЖМЕНТЕ**

**Конвисар Елена**

**EVENT-СФЕРА ВЕСЬМА РАЗНООБРАЗНА. ЧТО ВХОДИТ В ЗОНУ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ИМЕННО БИЗНЕС-ИВЕНТА?**

**В ЧЕМ ОСОБЕННОСТЬ ПОДГОТОВКИ БИЗНЕС-МЕРОПРИЯТИЙ**

**А ЧЕМ ЕЩЕ ДОЛЖЕН РАЗБИРАТЬСЯ EVENT-МЕНЕДЖЕР,  
РАБОТАЮЩИЙ В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ**

**ЕСТЬ ЛИ КАКИЕ-ТО ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ ПРИСУЩИ  
ХОРОШЕМУ?**

**КАКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДОЛЖНО БЫТЬ У ИВЕНТ-МЕНЕДЖЕРА?**

**EVENT-СФЕРА ОТЛИЧАЕТСЯ ВЫСОКОЙ ТЕКУЧЕСТЬЮ КАДРОВ.  
В ЧЕМ ПРИЧИНА?**



**Павел Хлебников**

Адвокат

# Споры с CEO по выплатам бонусов в зависимости от результатов деятельности и эффективности

## ВВЕДЕНИЕ

В деятельности крупного бизнеса, куда традиционно относят ПАО, НАО и в некоторых случаях ООО, в целях повышения эффективности и доходности сложилась деловая традиция нанимать главного управленца со стороны. Нанимают, как правило, наиболее эффективного менеджера на рынке труда. Следуя все той же традиции, часто оплату его труда привязывают к доходу управляемой им компании, а проще говоря, к результатам деятельности, к приносимому компанией доходу. Не лишним будет напомнить, что национальное законодательство России не знает такого понятия, как CEO (Chief Executive Officer). Это есть высший управленец — генеральный директор, исполнительный директор и т.п. (далее — директор). Ну и бонус — это премия или иная выплата, которая выплачивается работнику (директору) за достижение каких-либо результатов. Как раз эта премия и привязана к доходу предприятия. Размеры этих премий могут быть весьма значительными, а значит, у предприятия будут часто возникать споры по ее выплате. Трудовые отношения руководителя организации регулируются трудовым законодательством с особенностями, изложенными в гл. 43 ТК РФ. Согласно ст. 273 ТК РФ руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Органы управления юридического лица формируются с учетом специфики той или иной организационно-правовой формы юридического лица — на единоличной либо коллегиальной основе (ст. 40, 41 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»; ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и др.). Руководитель организации как раз и является единоличным органом управления. Таким образом, руководитель облада-

ет двойным правовым статусом: с одной стороны, это орган, через который юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности, с другой — это работник, состоящий с работодателем (юридическим лицом) в трудовых отношениях. Для целей настоящей статьи мы будем придерживаться мнения, что СЕО является единоличным исполнительным органом.

## НЕОДНОЗНАЧНАЯ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ

Перед тем как перейти к рассмотрению самих споров, не лишним будет сказать, что у данной категории дел подведомственность будет выходить за рамки обычных трудовых споров. То есть, как указано выше, с одной стороны, это работник и подведомственность будет в судах общей юрисдикции (трудовой спор), с другой — это единоличный исполнительный орган, а значит, спор корпоративный, то есть подведомственность будет уже арбитражного суда. Федеральный закон от 19.07.2009 № 205-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон № 205-ФЗ) внес существенные изменения в Арбитражный процессуальный кодекс РФ, эти изменения коснулись и споров с участием органов управления юридического лица, к которым относится и единоличный исполнительный орган юридического лица (руководитель организации). Необходимо отметить, что до внесения выше указанных изменений вопрос о подведомственности споров с участием руководителя организации не всегда решался однозначно. Статья 33 АПК РФ в ранее действовавшей редакции (до 19.07.2009) к специальной подведомствен-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Сергей Смирнов**

# Когда работника можно привлечь к дисциплинарному взысканию за оскорбление коллег

В трудовых коллективах иногда происходят конфликты между сотрудниками по различным причинам, которые иногда перерастают в личное оскорбление того или иного работника. Все это отрицательно влияет на общую трудовую атмосферу. Каковы же действия работодателя в данных конкретных случаях?

Одним из действенных методов борьбы с таким поведением работника является привлечение его к дисциплинарному взысканию.

## ОБЯЗАННОСТИ У РАБОТОДАТЕЛЯ ПРЕДОСТАВИТЬ РАБОТНИКУ ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЕТ НЕТ

Рассмотрим конкретные примеры привлечения работника к дисциплинарному взысканию за оскорбление коллег на примерах действующей на сегодняшний момент судебной практики.

Так работник И. приказом был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора за высказывание оскорбительных фраз в адрес начальника ОК П.

И. обжаловал данный приказ в Басманный районный суд г. Москвы.

Судом в иске И. было отказано. Рассматривая апелляционную жалобу истца на указанное решение суда, Мосгорсуд (Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 июля 2018 г. по делу № 33-31179/2018) поддержал суд первой инстанции, при этом указав следующее.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и

правила внутреннего трудового распорядка организации (ст. 21 ТК РФ). Также работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание в виде выговора по соответствующим основаниям. При этом в силу действующего законодательства на ответчике-работодателе лежит обязанность предоставить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к вынесению выговора, в действительности имело место.

## ВЫСКАЗЫВАЛ ОСКОРБИТЕЛЬНЫЕ ФРАЗЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НЕПРИГОДНОСТИ

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что на момент привлечения истца к ответственности в виде выговора он занимал должность директора департамента финансов АО «Б.» (ответчик по делу). Как следует из материалов дела, согласно п. 3.2 трудового договора И. обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, нормы по технике безопасности и санитарии. Согласно п. 3.2.8 правил внутреннего трудового распорядка АО «Б.» работник обязан тактично вести себя с другими членами коллектива «Б.», отношения между работниками должны строить-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ  
**ТРУДОВОЕ  
ПРАВО** ЯНВАРЬ 2019

## **СЛЕДСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ РФ ХОЧЕТ «РУЛИТЬ» В БОРЬБЕ С УКЛОНЕНИЯМИ ОТ УПЛАТЫ НАЛОГОВ. ЧТО ИЗ ВСЕГО ЭТОГО МОЖЕТ ПОЛУЧИТЬСЯ**

**Чакински Александр**

**...«Если кто-то кое-где у нас порой налоги платить не хочет...»...**

**...Система борьбы с недобросовестными налогоплательщиками в ФНС налажена и совершенствуется. Стоит ли ее менять?...**

**...Судебная практика по занижению налоговой базы...**



Татьяна Кочанова

# Отказ в назначении пенсии по вине работодателя

Проблема с назначением и выплатой пенсии, к сожалению, явление распространенное. Ежегодно количество судебных споров с Пенсионным фондом составляет несколько сотен. В большинстве случаев именно действия работодателя являются причиной необходимости обращения работника в суд за защитой своих прав.

Часто граждане сталкиваются с тем, что правоустанавливающие документы утрачиваются в силу плохо поставленной кадровой работы, необходимые записи не вносятся в трудовую книжку, да и сами организации прекращают свою деятельность и существование, а их документы не сохраняются. Таким образом, работники вынуждены расплачиваться за нерадивость и попустительство работодателя.

Если Пенсионный фонд отказывает гражданину в назначении пенсии в связи с недостатком баллов или стажа, то человек имеет право получить социальное пособие, начисляемое с определенного возраста.

Если работник сочтет отказ незаконным, то он имеет право на обжалование такого решения. Сделать это можно двумя способами:

- В вышестоящем органе ПФР.
- В суде. Такие дела могут быть рассмотрены судами общей юрисдикции.

Следует обратить внимание на то, что обжалование решений в рамках Пенсионных органов зачастую не приносит должного эффекта. Ответы вышестоящих органов ПФР носят формальный характер и сводятся к тому, что никаких нарушений отказ в предоставлении пенсии не содержит.

Иначе обстоит дело с судебной практикой по данной категории споров. Суды становятся на сторону работников, защищая их пенсионные права.

Наиболее распространенной причиной отказа в назначении пенсии является несоответствие ведения трудовой книжки требованиям Инструкции «О порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях».

Так, решением Ступинского городского суда от 30 октября 2017 года по делу № 2-2263/2017 требования истца к Государственному учреждению Управлению Пенсионного Фонда РФ по г. Москве и Московской области о включении в общий страховой стаж периодов работы и перерасчете пенсии. Истец основывает свои требования на том, что, обратившись в органы

Пенсионного фонда РФ с заявлением о включении в общий трудовой стаж спорных периодов работы, она получила отказ, так как трудовая книжка составлена с нарушением Инструкции «О порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях»: печать при приеме на работу не соответствует печати при увольнении; документы в архив не поступали. Истец посчитала отказ незаконным и нарушающим её права.

Исследовав материалы дела, суд установил, что истица не является специалистом в области кадровой политики, самостоятельно записей в свою трудовую книжку не вносила, соответственно, наступление неблагоприятных последствий, связанных с неправильным оформлением трудовой книжки работниками отдела кадров, не должны ухудшать ее положение в части включения периодов работы в общий трудовой стаж, влияющий на определение ее права на пенсионное обеспечение и размер такового обеспечения.

Спорный период трудовой деятельности истца подлежит включению в общий страховой стаж.

Отказ Пенсионного фонда включить в общий страховой стаж истицы спорные периоды из-за неправильного оформления трудовой книжки необоснован и нарушает ряд положений Конституции РФ, а именно статей 8, 19, 35, 39, устанавливающих равенство всех граждан при предоставлении гарантий на социальное обеспечение.

Зачастую изменение названия юридического лица-работодателя также не находит своего отражения в документах работника, что является осно-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

январь 2019

## ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ФАКТЫ НЕ ДОКАЗЫВАЮТСЯ: ЧТО ЭТО – ТЕОРИЯ ИЛИ ПРАКТИКА?

Татьяна Горошко

...От студенческой скамьи до залов судебных заседаний будущий юрист может пройти длинный путь, вымощенный как добрыми подсказками старших коллег, так и «вредными советами» соперников, как важными знаниями из алма-матер, так и фактами и теориями, которые забудутся через 5 минут после сдачи зачета. Можно сколь угодно долго спорить о приоритете науки над практикой или практики над доктриной, но зачастую столь стройные на страницах учебников доктрины, презумпции и фикции «рассыпаются» в практической деятельности.

В нашей сегодняшней статье именно с сугубо практической, прикладной точки зрения мы рассмотрим, как в практике арбитражных судов находит свое отражение известные процессуальный принцип — «отрицательные факты не доказываются», и постарается уяснить, как это поможет практикующим юристам в их профессиональной деятельности...

**Анастасия Жукова**

# Медосмотр: как все на практике

## МЕДОСМОТР РАБОТНИКА — ГАРАНТИЯ ЕГО ЗДОРОВЬЯ

Трудовое законодательство устанавливает обязательное медицинское освидетельствование для некоторых категорий работников. Цель медосмотра работников — охрана их здоровья, предупреждение возникновения и распространения болезней. Своевременный медосмотр гарантирует компании-работодателю, что ее сотрудники по состоянию здоровья готовы к выполнению работы с особыми условиями труда.

Порядок прохождения медосмотра при приеме на работу и в период трудовой деятельности регулируют нормы ТК РФ и иных правовых актов, в том числе федеральные законы от 02.05.97 № 76-ФЗ «Об уничтожении химического оружия», от 30.03.95 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», подзаконные акты. В частности, Постановление Правительства РФ от 04.09.95 № 877 закрепляет перечень работников отдельных профессий, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование при поступлении на работу и периодические медосмотры для выявления ВИЧ-инфекции. К примеру, это сотрудники научно-исследовательских учреждений по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов.

Понятие медицинского осмотра закреплено в ст. 46 Федерального закона от 21.11.11 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Это комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития.

Медосмотры работников делятся на:

- предварительные медицинские осмотры. Их работники проходят при поступлении на работу. Цель медосмотра данного вида — определить, насколько состояние здоровья нового сотрудника соответствует поручаемой работе;

- периодические медосмотры. Они проводятся с периодичностью 1 раз в один или два года в зависимости от вида вредного и (или) опасного производственного фактора (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.11 № 302н). В частности, периодические медосмотры проходят водители, работники, занятые на подземных работах, сотрудники компаний, находящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Задачи врачей — в ходе осмотра выявить начальные формы профессиональных заболеваний, ранние признаки воздействия вредных, опасных производственных факторов на состояние здоровья работников. Сформировать группы риска развития профессиональных заболеваний. Определить медицинские противопоказания к осуществлению отдельных видов работ;

- предсменные (предрейсовые), послесменные (послереисовые) медицинские осмотры. Проводятся перед началом и в конце рабочего дня (смены, рейса). Их цель — выявить признаки воздействия вредных, опасных производственных факторов на здоровье работника, исключить риски профессиональных заболеваний, токсических и иных отравлений, препятствующих выполнению трудовых обязанностей. А также минимизировать риски негативного влияния трудового процесса на здоровье сотрудника.

Согласно ст. 213 ТК РФ обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проходят работники, занятые на работах с вредными, опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, на работах, связанных с движением транспорта. А также работники организаций общественного питания и торговли, пищевой промышленности,

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

**ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ**



**ДЕКАБРЬ 2018**

## **ДВОЙНОЙ НАЛОГ НА ЗЕМЛЮ И ПРОЧИЕ ИЗМЕНЕНИЯ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ С 2019 ГОДА**

**МАРИЯ БУБНОВА**

**...ИЗМЕНЕНИЕ КАДАСТРОВОЙ СТОИМОСТИ...**

**...ДВОЙНЫЕ СТАВКИ НАЛОГА НА ЗЕМЛЮ ДЛЯ  
ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА...**

**...ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ НАЛОГА НА  
ЗЕМЛЮ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО  
СТРОИТЕЛЬСТВА...**

**...РЕЖИМ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ОБЩЕЙ ЗЕМЛИ  
САДОВОДОВ И ОГОРОДНИКОВ...**





**Екатерина Новикова**

# Увольнение в силовых структурах

**Силовые структуры государства всегда имели особый статус и отличные от обычных, гражданских, законы и нормативные акты. Это в полной мере относится и к правилам приема на работу, регулирования службы каждого сотрудника ведомства, а также порядка увольнения работников (служащих). Причем в различных ведомствах эти правила могут различаться и иметь свои особенности.**

*Силовые структуры государства (ведомства)* — специально созданные и находящиеся на содержании государства министерства, комитеты, службы, создаваемые в интересах защиты и охраны конституционного строя и в необходимых случаях отражения нападения на государство и его интересы, а порой и его осуществления в отношении других стран. К ним относятся армия, пограничная служба, органы внутренних дел, разведки и контрразведки.

Как уже было сказано, увольнение из силовых структур имеет свои особенности, и даже по собственному желанию работник, имеющий контракт с государством, не всегда может прекратить службу.

## **ОСОБЕННОСТИ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ СЛУЖАЩЕГО СИЛОВЫХ СТРУКТУР ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

Если гражданские работники могут уволиться без объяснения причин своего решения об уходе, то граждане, проходящие службу в силовых структурах Российской Федерации, ограничены в таких действиях. Например, согласно ФЗ «О воинской обязанности» ст. 51 любой военнослужащий может расторгнуть контракт по собственному желанию только при наличии определенных причин.

Все действия служащего при увольнении по собственному желанию регламентированы законами и Уставом каждого ведомства. При принятии решения об увольнении необходимо выполнить следующий порядок действий: пишется рапорт в свободной форме, в двух экземплярах. В рапорте обязательно указывается причина увольнения по своему желанию. К рапорту необходимо прикрепить копии всех бумаг, которые докажут наличие поводов для увольнения.

Процедура увольнения достаточно сложная. Рапорт об увольнении сотрудника рассматривается аттестационной комиссией, которая вправе отклонить заявление, если посчитает, что причины недостаточно веские для расторжения контракта о службе. Обычно список причин прописан законодательно, это например:

1. Определенная выслуга лет.
2. Возрастное ограничение.
3. Проблемы со здоровьем, которые мешают дальнейшему прохождению службы (при этом обязательно наличие военно-медицинского заключения).

**ВОЕННОСЛУЖАЩИЙ МОЖЕТ РАСТОРГНУТЬ  
КОНТРАКТ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ  
ТОЛЬКО ПРИ НАЛИЧИИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРИЧИН**

4. Осуждение гражданина и лишение свободы.
5. Лишение гражданства или приобретение гражданства другого государства.
6. Осуществление предпринимательской деятельности.
7. Семейные обстоятельства (уход за близкими родственниками, содержание малолетних детей, опекунов).
8. Переход на высшую должность, наделение полномочиями государственного должностного лица.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



*Александр Чакински*

# Споры с экспатами и новые акты по ним в трудовых спорах

Процессы глобализации способствуют активному участию в трудовых отношениях граждан других государств. Трудовые отношения с иностранными работниками (экспатами) получают все большее развитие и на отечественном рынке. Трудящиеся различной профессиональной квалификации и самых разных профессий, в первую очередь из стран бывшего СССР, стремятся работать в России.

Трудовые споры с экспатами все чаще становятся предметом судебного разбирательства в российских судах... Термин «экспат» не содержится в отечественном законодательстве, однако давно уже используется как в обиходной практике, так и в научных статьях.

Экспат (expat) – это сокращение от английского слова «expatriate», переводящегося как «нахождение вне родины». В наше время экспатами называют иностранных специалистов, работающих за пределами родной страны.

Трудовые отношения с экспатами имеют свои особенности, как в плане нормативно-правового регулирования, так и в плане судебной практики. Рассмотрим их далее.

## ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЭКСПАТАМИ

Общий принцип трудовых отношений с иностранными работниками (отметим еще раз, что именно так называет экспатов отечественный Трудовой кодекс) содержится в ст. 11 ТК РФ. Иностранные граждане, вступающие в трудовые отношения на территории нашей страны, равны как в правах, так и в обязанностях с гражданами России, если международными договорами РФ и отечественным законодательством не установлено иное.

Особенности регулирования трудовых отношений с иностранцами определены в главе 50.1 ТК РФ. Основные из них заключаются в следующем.

Прежде всего, в трудовом договоре указывается ряд дополнительных сведений – о документах, подтверждающих право иностранных граждан находиться на территории России и осуществлять трудовую деятельность (вид на жительство, разрешение на временное проживание, разрешение на работу или патент, реквизиты страхового полиса добровольного медицинского страхования). Все вышеуказанные документы предъявляются работодателю при заключении трудового договора.

Иностраный работник может быть временно отстранен от работы в случае, если документы, на основании которых он находится и (или) работает в РФ (вид на жительство, разрешение на временное проживание, разрешение на работу или патент), «утратили силу». По этим же основаниям работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор.

**ИСТЕЦ ЖЕ НЕ ПРЕДСТАВИЛ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ  
ТОГО, ЧТО ЕГО ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА  
ПОДЛЕЖАЛА ВЫПЛАТЕ В БОЛЬШЕМ РАЗМЕРЕ**

Трудовые отношения с экспатами регулируются и другими нормативно-правовыми актами. Например, Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» в ст. 13.2 устанавливает немалый минимальный размер заработной платы высококлассным иностранным специалистам. В этой связи представляет интерес следующее дело.

И.С. обратился в суд с иском к ООО «Ю...» об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда, в обоснование заявленных требований ука-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



*Ксения Грановская*

# Забастовка на Ямале

**Следственный отдел по Надыму СУ СКР по Ямало-Ненецкому АО возбудил уголовное дело по факту невыплаты заработной платы рабочим СК «С.», работающим вахтовым методом на Песцовом месторождении (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ).**

«По данным следствия, в течение нескольких месяцев 2018 года руководство ООО «СК С.» не выплатило полностью свыше двух месяцев заработную плату и иные, предусмотренные законом выплаты рабочим», — говорится в сообщении СУ СКР по ЯНАО.

В настоящее время устанавливаются точное количество потерпевших, сумма задолженности по заработной плате, а также обстоятельства, которые привели к кризисной ситуации.

Вахтовики СК «С.», работающие на субподряде на Песцовом месторождении, несколько дней назад объявили забастовку из-за невыплаты денег. На место были вынуждены выехать представители прокуратуры, полиции, СКР, администрации Надымского района. По данным прокуратуры, долг СК «С.» (зарегистрировано в Москве, подразделение есть в Воркуте) перед вахтовиками составляет 15 млн рублей. Сейчас в забастовке участвуют уже 75 человек.

Рабочие имеют право на забастовку, так как невыплата заработной платы наказывается законом и прописана в Уголовном кодексе Российской Федерации, а следовательно, выплата работникам заработной платы является их неотъемлемым правом. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до 120 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного фе-



деральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказываются штрафом в размере от 100 тыс. до 500 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Тем более Конституция Российской Федерации защищает и дает право на забастовку. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Вахтовики правомерно организовали забастовку, так как трудовой спор не был разрешен и соглашение сторонами достигнуто не было.

Также исходя из этого дела, права на безопасные и комфортные условия труда рабочих были нарушены. Мужчины сообщают о том, что у них не было даже обогревателя. Вследствие этого они постоянно болели и подвергали риску свою жизнь и здоровье. Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить комфортные и безопасные условия труда для своих работников.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Татьяна Горошко**

# Выбирайте профессию сердцем

Эксперт журнала



откровенно и познавательно делится  
секретами выбора профессии и технологиями написания статей.



### **Как вы видите профессию юрист сегодня и какой она вам казалась в начале, 10 лет назад? (Сложности, бонусы, глубина, запутанность...)**

— 10 лет назад, безусловно, как сказала о себе одна известная героиня, «я тогда моложе, я лучше, кажется, была». И если не лучше, то во многом наивнее, так это точно. Поэтому мне с небольшой высоты своего жизненного опыта и нулевого опыта в работе полученные мною в академии знания казались недостаточными, опыт же и знания коллег казались колоссальными. Но в первый же рабочий день я проверяла проект договора с ежемесячной оплатой в несколько миллионов и так вспомнила, что не боги горшки обжигают.

Кроме того, возможно, и в силу ныне часто ругаемого «синдрома отличницы» (золотая медаль в школе, красный диплом в академии) я пыталась находить идеальные решения тех задач, которые передо мной ставили. Сейчас, к счастью, я уже понимаю, что нужно по-прежнему стремиться к идеалу, но иногда важнее общая стратегия, а не тактическая «идеальность».

Однако не могу не отметить, что те установки, с которыми я пришла в профессию (честность, порядочность, внимательность к деталям, постоянное профессиональное развитие, желание достичь максимального результата), я считаю важными и сейчас. Впрочем, я считаю, что эти принципы универсальны для любой профессии.

Сложности в работе мне достаточно трудно отмечать, так как я люблю эту профессию и принимаю многие нюансы (например, пресловутое «ты ж юрист» или выход из арбитражного суда после заседания в 9:30 вечера) как естественные последствия, а не как «отягчающий фактор». Сложности были скорее субъективные: например, понять, что иногда приходится исправлять чужие ошибки, или, например, объяснять бесперспективность «серого» пути решения тех или иных сложностей.

Из того, чего точно не ожидала, выпускаясь из вуза, так это то, насколько юристу нужна логика. Весь период обучения она казалась каким-то атавизмом, а сейчас при объяснении тех или иных вопросов так удобно пользо-

ваться кругами Эйлера! Впрочем, пригодились практически все предметы из курса обучения, так как в моей карьере я решала достаточно широкий круг задач: нужно было разбираться и в ГОСТах на уголь, и в особенностях продажи программного обеспечения, и в способах разрешения корпоративных конфликтов.

Также из неожиданных для меня последствий стало то, что мое «тлетворное влияние» на близких оказалось сильнее, чем я могла думать: читать подписываемые бумаги до подписания стали практически все.

Профессия юриста ни сегодня, ни завтра, на мой взгляд, не отомрет, как бы об этом ни писали адепты искусственного интеллекта и тому подобных новинок. Во многом юриспруденция консервативна (и, на мой взгляд, это хорошо). Да, юристу нужно постоянно держать руку на пульсе и развиваться, но разве не нужно делать то же самое учителю или врачу? Главное, чтобы эта профессия была выбрана сердцем. Тогда и через 10, и через 20 лет ей будет интересно заниматься и будет куда расти.



### **Отрасли права сильно пересекаются. Как быть юристу: все изучать или специализироваться все-таки?**

— Ответ на данный вопрос я разобью на 2 части. На мой взгляд, обязательно все нужно изучать студенту. Во-первых, для того, чтобы познакомиться с различными отраслями права, с их проблематикой и выбрать, скажем так, себе «фаворитов». А во-вторых, чтобы, начав работать, юрист не пытался найти ответы на вопросы в справочных системах ввиду «белого пятна» в своей памяти, а мог решить его сам, пускай и на начальном этапе.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Анастасия Жукова

# Спор с кадровым агентством по заменам или «не тем» кандидатам

Почему компании сотрудничают с кадровыми агентствами? Ответов можно дать много. Если говорим о топах или редких специалистах, то обращаются в надежде найти «золотую рыбку». Мидл — сэкономить время при массовом подборе особенно если агентство сетевое и подбор нужен сразу по всем городам России. Но споры возникают порой острые потом... и особенно по ценным специалистам. Об этом говорит судебная практика и очень большая. Договора не совершенны? Возможно. Понимание разное? Скорее да. Да и «товар» то живой.... Он тоже может повести себя по разному — от скрыть свои причуды и слабости до криминала. В ответе ли за это агентство работая без предоплаты и высоким риском отсева кандидатов? Да и ФНС может вам налоги насчитать истолковав по своему договор.

## ПОЧЕМУ КОМПАНИИ СОТРУДНИЧАЮТ С КАДРОВЫМИ АГЕНТСТВАМИ?

В настоящее время многие компании, находясь в поиске сотрудников на вакантные должности, обращаются за помощью в кадровые агентства.

В результате сотрудничества с кадровым агентством фирма сокращает временные затраты на поиск персонала. Получает большой выбор потенциальных кандидатов, так как кадровые агентства ищут специалистов как через специализированные поисковые системы, так и через собственные базы соискателей.

Еще одним плюсом работы с кадровым агентством является профессиональный подход к оценке компетенции потенциального кандидата на вакантную должность. К примеру, торговая компания ищет в свой штат единственного юриста. Руководство фирмы не обладает профессиональными юридическими знаниями. Оно не может оценить компетентность будущего сотрудника. Не в состоянии это сделать и штатный кадровик, при его наличии. Так как у него также нет специальных познаний в соответствующей сфере. Чтобы не ошибиться с выбором специалиста, компания заключает договор с кадровым агентством. Поясняет, какой сотрудник ей нужен. Рекрутеры предлагают кандидатов. В такой ситуации обращение в кадровое агентство — верное решение для компании. Кадровые агентства, как правило, имеют рекрутеров, специализирующихся на подборе сотрудников конкретных специальностей. При собеседовании кандидатов они оценивают их профессионализм в соответствующей сфере деятельности.

Практика показывает: кадровые агентства следят за тенденциями рынка, новациями в отрасли. Используют современные методики подбора персонала, его анкетирования, профессионального и психологического тестирования отбираемых кандидатов. Они могут более точно определить, какой специалист нужен той или иной компании в зависимости от специфики ее деятельности, штата сотрудников.

Сотрудничество с кадровым агентством экономически выгодно для компании. Так как сокращает расходы на содержание собственного кадрового отдела: на выплату заработной платы, на материально-техническое оснащение. Как правило, договор с кадровым агентством об оказании услуг по подбору персонала содержит условие об оплате услуг исполнителя после выхода кандидата на работу. А также условие о бесплатной замене кандидата, если он не проходит испытательный срок.

## О ЧЕМ СПОРЯТ ФИРМЫ И РЕКРУТЕРЫ?

Практика показывает: предмет большинства споров между компаниями и кадровыми агентствами — взыскание задолженности по договору на оказание услуг по поиску и подбору персонала, процентов за пользование чужими денежными средствами (постановления Девятого арбитражного апелляционного суда от 15.11.2016 № 09АП-51270/2016-ГК по делу № А40-133608/16, от 11.05.2018 № 09АП-14364/2018 по делу № А40-227081/17, от 24.09.2018 № 10АП-10406/2018 по делу № А41-22550/18, Первого арбитражного апелляционного суда от 25.07.2016 по делу № А43-33634/2015). Рассматривая данную категорию споров, арбитры оценивают имеющиеся в материалах дела доказательства, анализируют условия договоров на поиск персонала, дополнительных соглашений или заказов на подбор конкретных сотрудников, проверяют наличие актов сдачи-приемки оказанных услуг, подтверждающих выполнение кадровым агентством своих обязательств по договору, платежных поручений по оплате услуг.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Наталья Пластинина**

# Залог или продажа?

Поскольку тема подмены залога реальной продажей имущества очень популярна, разберемся:

- почему это становится чуть ли не массовым явлением,
- неужели обман/мошенничество так просто совершить (а мы склонны подозревать, что без определенных мошеннических действий со стороны залогодержателя/покупателя/выгодоприобретателя не обходится),
- почему суды и правоохранительные органы не оказываются на стороне продавца/залогодателя?
- как избежать подобной ситуации обмана?



**В Воронеже<sup>1</sup> владельцев выселяют из двухэтажного особняка из-за ошибочной подписи. Взяв залог, они подписали договор о продаже имущества.**

**Супружеская пара взяла у одного из предпринимателей займы крупную сумму под залог недвижимости. Но вместо договора залога владельцы дома подписали купчую на особняк. В итоге кредитор теперь пытается людей выселить.**

**По словам юристов, такие случаи сейчас нередки — деятельность частных лиц, которые выдают кредиты, сейчас никем фактически не регулируется. От одного из таких бизнесменов недавно пострадали несколько десятков человек. И заёмщикам доказать свою правоту в суде крайне сложно, тем более, что все документы они подписывают самостоятельно. Единственный способ защиты — внимательность при заполнении договора.**

## ЧАСТЬ 1: ОБМАН ЗАЕМЩИКА

### 1. Разберемся с основным различием

Большинство попавшихся на удочку мошенников граждан не понимают разницы между куплей-продажей и займом, обеспеченным залогом. Не вдаваясь в юридические тонкости, укажем лишь основное отличие со ссылкой на нормативную базу.

В соответствии со ст. 549 ГК РФ по договору купли-продажи недвижимого имущества (договору продажи недвижимости) продавец обязуется **передать в собственность** покупателя земельный участок, здание, сооружение, квартиру или другое недвижимое имущество

<sup>1</sup> [https://yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fvestivrn.ru%2Fnews%2F2018%2F11%2F08%2Fv-vorone-zhe-vladelcev-vyselyayut-iz-dvukhetazhnogo-osobnyaka-iz-za-oshibochnoi-podpisi%2F&promo=navbar&utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com](https://yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fvestivrn.ru%2Fnews%2F2018%2F11%2F08%2Fv-vorone-zhe-vladelcev-vyselyayut-iz-dvukhetazhnogo-osobnyaka-iz-za-oshibochnoi-podpisi%2F&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com)

Договор продажи недвижимости заключается в письменной форме путем составления одного документа, подписанного сторонами (пункт 2 статьи 434). Несоблюдение формы договора продажи недвижимости влечет его недействительность.

Переход права собственности на недвижимость по договору продажи недвижимости к покупателю подлежит государственной регистрации (п. 1 ст. 551 ГК РФ). Согласно части 1 ст. 334 ГК РФ **в силу залога кредитор по обеспеченному залогом обязательству (залогодержатель) имеет право** в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения должником этого обязательства **получить удовлетворение из стоимости заложенного имущества** (предмета залога) преимущественно перед другими кредиторами лица, которому принадлежит заложенное имущество (залогодателя).

К залоговому недвижимому имуществу (ипотеке) применяются правила ГК РФ о вещных правах, а в части, не урегулированной указанными правилами и законом об ипотеке, общие положения о залоге (п. 4 ст. 334 ГК РФ).

Договор об ипотеке заключается в письменной форме путем составления одного документа, подписанного сторонами, и подлежит государственной регистрации (п. 1 ст. 10 Федерального закона от 16.07.1998 N 102-ФЗ «Об ипотеке (залоге недвижимости)»).

Государственная регистрация ипотеки, возникающей на основании договора, осуществляется на основании договора об ипотеке и заявления залогодателя и залогодержателя, залогодателя и управляющего залогом либо нотариуса, удостоверившего договор об ипотеке, после государ-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

**Евгений Лошаков**

# Налог на профессиональный доход

27 ноября 2018 года Президентом Российской Федерации В.В. Путиным был подписан Федеральный закон №422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)», или как привыкли называть его проект, и, наверное, будут называть сам закон – «Закон о самозанятых гражданах».

Справедливости ради необходимо отметить, что данный закон распространяет свое действие только на территориях указанных в законе, а также является экспериментом и рассчитан быть проведенным сроком до 31 декабря 2028 года включительно, т.е. на 10 лет. Указанный закон (эксперимент) вступает в силу с 01 января 2019 года.

Вместе с тем, вне зависимости от столь малого количества субъектов Российской Федерации, на территории которых проводится указанный эксперимент, данный закон касается очень многомиллионного круга лиц, в частности граждан и индивидуальных предпринимателей, проживающих и осуществляющих свою деятельность на указанной в законе территории.

Согласно указанного закона, налогоплательщиками налога на профессиональный доход признаются физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, перешедшие на специальный налоговый режим в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, но при этом это лица, не являющиеся работниками по трудовым договорам и не привлекающие работников по трудовым договорам.

Простыми словами под указанную категорию попадают лица – зарабатывающие своим собственным трудом выполняя работу лично и не подпадающие под ограничения установленные самим законом.

Необходимо отметить, что выбор о применении положения данного закона являются правом, а не обязанностью налогоплательщиков, что прямо указано в законе, однако если только деятельность не требует специального разрешения и не урегулирована иными законами.

**В частности не вправе применять специальный налоговый режим:**

— лица, осуществляющие реализацию подакцизных товаров и товаров, подлежащих обязательной маркировке средствами идентификации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

— лица, осуществляющие перепродажу товаров, имущественных прав, за исключением продажи имущества, использовавшегося ими для личных, домашних и (или) иных подобных нужд;

— лица, занимающиеся добычей и (или) реализацией полезных ископаемых;

— лица, имеющие работников, с которыми они состоят в трудовых отношениях;

— лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность в интересах другого лица на основе договоров поручения, договоров комиссии либо агентских договоров, за исключением лиц, оказывающих услуги по доставке товаров и приему (передаче) платежей за указанные товары (работы, услуги) в интересах других лиц;

— лица, применяющие иные режимы налогообложения, предусмотренные частью первой Налогового кодекса Российской Федерации, или осуществляющие предпринимательскую деятельность, доходы от которой облагаются налогом на доходы физических лиц, за исключением случаев применения иных режимов налогообложения и исчисления налога на доходы физических лиц с доходов от предпринимательской деятельности до перехода на указанный специальный налоговый режим;

— налогоплательщики, у которых доходы, учитываемые при определении налоговой базы, превысили в календарном году 2,4 миллиона рублей или 200 тыс. руб. в месяц. Лица, имеющие доход выше указанных показате-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Отроки, мечники, и они же судебные приставы-исполнители**

**Досрочное увольнение сотрудников правоохранительных органов**

**Преддоговорные обязательства: судебная практика и новый взгляд на юридическую силу соглашения о намерениях и гарантийного письма**

**ГИБДД ошиблась? Водитель! Получи компенсацию из казны!**

**Споры в России о направлении наркоманов и алкоголиков на принудительное лечение**

**Взыскание ущерба с топ-менеджеров за ошибки в управлении или хищения**





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 12  
декабрь  
2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Светлана Щербатова*

**Истории о том, как мошенники «отбирают» квартиры у психически больных людей**

*Ольга Чаулова*

**Незаконные схемы купли-продажи недвижимости, связанные с личностью стороны сделки**

*Мария Бубнова*

**«Психиатрическое» мошенничество с квартирами**

*Александр Чакински*

**Владельцы вспомогательных построек будут избавлены от необходимости их регистрации в качестве объектов недвижимости**

*Татьяна Торошко*

**«Коварные» условия договора аренды**

*Светлана Казакова*

**Налоги на недвижимость пенсионерам**

*Сергей Слесарев*

**Выселение — крайняя мера ответственности**

*Татьяна Кочанова*

**Службное жилье депутатов**





# ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

октябрь-декабрь

№4  
2018

[www.TOP-PERSONAL.RU](http://www.TOP-PERSONAL.RU)

В номере:

Архивная служба России в оценке американских историков

Технологии продуцирования текстов делового письма

Роль документопотоков в определении проблем современного судопроизводства

Документационное обеспечение деятельности пресс-службы организации

Новые требования к системам управления документами и электронным архивам

Форматы хранения электронных документов

Нужна ли автоматизация делопроизводства в районном суде

Повышение эффективности документационного обеспечения деятельности служб управления персоналом

Научно-справочный аппарат к документам архива организации

При поддержке:

