



# ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 1 (222)

ЯНВАРЬ 2019

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

*Светлана Щербатова*

**Перевод работника внутри компании: споры в судах и советы работодателям**

*Татьяна Кочанова*

**Привлечение к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда**

*Ксения Грановская*

**Увольнение по принуждению**

*Ирина Трубникова*

**Расчёт пенсии: что учитывается и как**

*Владимир Алистархов*

**Бунт в прокуратуре или отстаивание своего мнения?**

*Анастасия Жукова*

**Судебные споры с кадровыми агентствами**

*Наталья Пластинина*

**Незаконное обогащение**

*Анна Ермохина*

**Как создать невидимый барьер для трудовых экстремистов?**

*Татьяна Горошко*

**Отрицательные факты не доказываются: что это – теория или практика?**

www.top-personal.ru

Принуждение к увольнению вышло на первый план по сложным темам трудовых споров.

Доказательная база обычно скользкая и решения судов порой поражают.

Изучая опыт судов, эксперты журнала готовят читателям большую подборку причин, по которым судьи принимают такие решения.

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.

## Перевод работника

Светлана Щербатова  
**Перевод работника внутри компании: споры в судах и советы работодателям .....5**

## Охрана труда

Татьяна Кочанова  
**Привлечение к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда .....21**

## Увольнение



Ксения Грановская  
**Увольнение по принуждению .....31**

## Пенсии



Ирина Трубникова  
**Расчёт пенсии: что учитывается и как .....45**

## Дискуссия



Владимир Алистархов  
**Бунт в прокуратуре или отстаивание своего мнения? .....55**

## Кадровые агентства

Анастасия Жукова  
**Судебные споры с кадровыми агентствами .....67**

## Вопрос-ответ



Наталья Пластинина  
**Незаконное обогащение .....77**

## Трудовой экстремизм

Анна Ермохина  
**Как создать невидимый барьер для трудовых экстремистов? .....79**

## Дискуссия



Татьяна Горошко  
**Отрицательные факты не доказываются: что это – теория или практика? .....91**

## EVP

Виктория Петрова  
**Как вписать в EVP здоровье, энергию и повышение производительности? ..... 101**

**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», 2019.

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 18.01.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

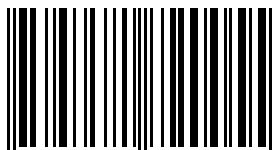
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

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 >

Светлана Щербатова

# Перевод работника внутри компании: споры в судах и советы работодателям

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) к основным принципам правового регулирования трудовых отношений относит свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается.

При поиске работы люди руководствуются различными критериями. В связи с ростом городов одним из важных критериев становится транспортная доступность места работы и его удаленность от места жительства работника.

Работодатели, в свою очередь, в процессе коммерческой деятельности сталкиваются с необходимостью территориального перевода/перемещения уже нанятых работников в целях оптимизации расходов, расширения или сокращения объемов производственной деятельности.

Одним из механизмов реализации принципа свободы труда является ст. 72 ТК РФ, согласно которой изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Однако в правоприменительной практике регулярно возникают споры о законности перевода работодателем работника на другую работу, поскольку закон предусматривает случаи, в которых работодатель вправе изменить место работы без согласия работника.

Прежде чем перейти к непосредственному анализу некоторых судебных споров, считаю необходимым упомянуть теоретическую сторону данного вопроса.

Статья 72.1. ТК РФ содержит такие понятия, как «перевод на другую работу» и «перемещение»:

- перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ;

- не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Как следует из приведенной выше нормы, перевод на другую работу требует обязательного письменного согласия работника, а перемещение такого согласия не предусматривает. Споры зачастую возникают в связи

**ЧАСТО ОСТАВЛЯЮТ БЕЗ ВНИМАНИЯ  
ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ: ПРИ «ПЕРЕМЕЩЕНИИ»  
РАБОТНИКА НЕ ТРЕБУЕТСЯ ЕГО  
ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ В ТОМ СЛУЧАЕ,  
ЕСЛИ АДРЕС РАБОЧЕГО МЕСТА НЕ БЫЛ  
УКАЗАН В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

с тем, что работник расценивает действия работодателя как «перевод на другую работу» (что предполагает письменное согласие работника), а работодатель настаивает, что его действия соответствуют «перемещению»,

**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)**



## **БИЗНЕС-ТРЕНЕР ФРИЛАНСЕР И СПОРЫ С ЗАКАЗЧИКАМИ ПО РАБОТЕ**

**Анастасия Алексеевская**

**...Фриланс пока законодательно не урегулирован и споры по работе возникают часто и самой сложной и запутанной форме...**

**...ответственность перед клиентами-заказчиками такой специалист несет тоже самостоятельно и в полной мере...**

**...часто фрилансеры не заключают никаких договоров со своими заказчиками и все отношения строятся исключительно на доверии, документы не подписываются...**

**...Отсутствие же документов может вызвать затруднения при доказывании фактов оказания услуг, сроков ее оказания, наличия договоренностей и соглашений. Споры между бизнес-тренерами фрилансерами и их заказчиками рассматривают суды ...**

**Татьяна Кочанова**

# Привлечение к уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда

**В число важнейших социально-экономических прав граждан входит право на труд. Трудовой кодекс РФ устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда, и законодатель целенаправленно ставит на первое место сохранение жизни и здоровья работников как одну из самых главных и приоритетных задач.**

Согласно ст. 209 ТК РФ охраной труда считается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Уголовная ответственность, предусмотренная за нарушение требований охраны труда, отличается отсутствием последовательной правоприменительной практики. Порой работодатель привлекается к уголовной ответственности даже в случаях, когда предпринял максимум усилий для охраны труда.

К числу уголовных преступлений, нарушающих законодательство об охране труда, можно отнести следующие:

статья 143 УК РФ Нарушение правил охраны труда;

статья 215 УК РФ Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики;

статья 216 УК РФ. Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ;

статья 217 УК РФ. Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах;

статья 218 УК РФ. Нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий;

статья 219 УК РФ. Нарушение правил пожарной безопасности.

Отличительной чертой уголовной ответственности является то, что, в отличие от гражданско-правовой и административной, к уголовной ответственности привлекаются лишь физические лица. Организации к уголовной ответственности в рамках российского уголовного права привлечены быть не могут.

Так, Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2018 г. N 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» содержит разъяснения, согласно которым субъектами преступления по ч. 1 ст. 143 УК РФ могут быть

## НО НАСТОЯЩЕЙ ВЫПИСКИ НЕ БЫЛО СДЕЛАНО

руководители организаций, их замы, главные специалисты, руководители структурных подразделений, специалисты службы охраны труда и иные лица, ответственные за обеспечение соблюдения требований охраны труда. Ответственность по ст. 143 УК РФ также могут нести представители организации, оказывающей услуги в области охраны труда, или специалисты, привлекаемые по гражданско-правовому договору, если на них были возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя.

Приговор № 1-17/2018 1-231/2017 от 21 мая 2018 г. по делу № 1-17/2018 Губахинского городского суда Пермского края признал Фулея Н.В. вино-

**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*

# Увольнение по принуждению

Судебная практика по увольнению сотрудника по принуждению на сегодняшний день достаточно обширна и противоречива. Принуждение к увольнению — незаконная мера работодателя, нацеленная на максимально быстрое прекращение с сотрудником трудовых отношений. Может носить форму открытого принуждения (требования написать заявления, угрозы). На практике начальник или руководитель может создавать невыносимые или сложные условия труда для сотрудника. Запрет дискриминации сотрудника обозначен в ТК РФ. Административная ответственность установлена в ст. 5.27 КоАП РФ.

К сожалению, некоторые работодатели злоупотребляют положением и увольняют сотрудников по принуждению. С этим можно и нужно бороться. Но и сотрудники могут стараться выдать увольнение по собственному желанию за увольнение по принуждению ради собственной выгоды.

Так, в деле № 2-516/16 истец обратилась в суд с исковыми требованиями к ООО «Г.» о признании незаконным и отмене приказа генерального директора об увольнении с должности главного специалиста группы абонентского контроля отдела учета и внутреннего абонентского контроля Управления по работе с абонентскими службами ООО «Г.», восстановлении на работе в должности главного специалиста группы абонентского контроля отдела учета и внутреннего абонентского контроля Управления по работе с абонентскими службами ООО «Г.», взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, а также с требованием о взыскании судебных расходов на оплату услуг представителя.

В обоснование иска указала, что она работала в ООО «Г.» в должности главного специалиста группы абонентского контроля отдела учета и внутреннего абонентского контроля Управления по работе с абонентскими службами. Приказом генерального директора уволена, ей выдана трудовая книжка с записью об увольнении по инициативе работника. Увольнение считает незаконным, поскольку ее вынудили написать заявление об увольнении. Между ней и руководителями структурного подразделения, работником которого она являлась, произошел конфликт, сопровождавшийся нецензурной бранью и криком в ее адрес. Исполняющий обязанности начальника отдела учета и внутреннего абонентского контроля и начальник управления по работе с абонентскими службами обвинили ее в несоответствии занимаемой должности, некомпетентности и систематическом неисполнении должностных обязанностей. Однако за весь период работы она не имеет дисциплинарных взысканий и нареканий, а напротив ей объявлены две благодарности «за добросовестный труд, достигнутые успехи в работе».

Находясь в шоковом состоянии после давления, оказанного на нее вышеуказанными лицами, она написала заявление об увольнении и передала его

начальнику Управления и обратилась с целью забрать заявление, на что он сообщил ей, что заявление передано им в отдел по работе с персоналом. После чего ею было написано заявление об отзыве заявления на увольнение, однако начальник отказался визировать его и передавать для визирования.

Она направила заявление об отзыве заказным письмом на имя генерального директора ООО «Г.». Ранее направить заявление почтой не имела возможности в связи с резким ухудшением самочувствия на фоне стресса. Желания уволиться из ООО «Г.» она не имела и не имеет, так как ее устраивает заработная плата, функциональные обязанности и коллектив.

**И СОТРУДНИКИ МОГУТ СТАРАТЬСЯ  
ВЫДАТЬ УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОБСТВЕННОМУ  
ЖЕЛАНИЮ ЗА УВОЛЬНЕНИЕ  
ПО ПРИНУЖДЕНИЮ РАДИ СОБСТВЕННОЙ  
ВЫГОДЫ**

Просит принять к сведению тот факт, что является матерью шестилетнего ребенка, а заработная плата ее супруга составляет семь тысяч рублей в месяц, и ее заработная плата являлась основным источником дохода в семье.

**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)**



**Ирина Трубникова**

# Расчёт пенсии: что учитывается и как

**Пенсионное обеспечение регулируется федеральным законодательством РФ.**

**В частности, основополагающими актами являются: Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (далее — Закон № 166-ФЗ); Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (далее — Закон № 167-ФЗ); Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее — Закон № 400-ФЗ); Федеральный закон от 28.12.2013 N 424-ФЗ «О накопительной пенсии» (далее — Закон № 424-ФЗ) и иные.**



В России существует несколько видов пенсий, а именно:

### **I. Страховая пенсия:**

1.1. Страховая пенсия по старости (ч. 1, 1.1, 2, 3 ст. 8, ч. 2, 3 ст. 35 Закона № 400-ФЗ; Приложения 3, 5, 6 к Закону № 400-ФЗ);

1.2. Страховая пенсия по инвалидности (п. 4 ст. 5, п. 4 ст. 7.1, ст. 9, п. 3 ст. 10 Закона № 166-ФЗ)

1.3. Страховая пенсия по случаю потери кормильца (п. 5 ст. 5, п. 5 ст. 7.1, п. 3 ст. 8, п. 4 ст. 10 Закона № 166-ФЗ).

**II. Накопительная пенсия** (ч. 1 ст. 6 Закона № 424-ФЗ; ст. 8, ч. 2, 3 ст. 35 Закона № 400-ФЗ; Приложения 3, 6 к Закону № 400-ФЗ).

### **III. Государственное пенсионное обеспечение:**

3.1. Пенсия за выслугу лет (п. 2 ст. 5, п. п. 1 — 2 ст. 7 Закона № 166-ФЗ; Приложение 2 к Закону № 166-ФЗ; ст. ст. 1, 3, 4, п. «а» ст. 5, ч. 1 ст. 13 Закона от 12.02.1993 № 4468-1);

3.2. Пенсия по старости (п. 3 ст. 5, п. 2 ст. 10 Закона № 166-ФЗ);

3.3. Пенсия по инвалидности (п. 4 ст. 5, п. 4 ст. 7.1, ст. 9, п. 3 ст. 10 Закона № 166-ФЗ; п. «б» ст. 5, ст. 19 Закона № 4468-1);

3.4. Пенсия по случаю потери кормильца (п. 5 ст. 5, п. 5 ст. 7.1, п. 3 ст. 8, п. 4 ст. 10 Закона № 166-ФЗ; ст. ст. 5, 28 Закона № 4468-1);

3.5. Социальная пенсия (п. 6 ст. 5, ст. 11 Закона № 166-ФЗ; ч. 3 ст. 9, ч. 11 ст. 10 Закона № 400-ФЗ).

Остановимся подробнее на принципе расчета и видах пенсии, которые касаются всех лиц<sup>1</sup> (кроме проходивших государственную, муниципальную гражданскую и военную службу): страховая пенсия по старости и накопительная пенсия.

<sup>1</sup> Положения пенсионного законодательства касаются лиц, застрахованных в соответствии с Законом № 167-ФЗ.

## СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ ПО СТАРОСТИ

Страховая пенсия по старости назначается при одновременном соблюдении следующих условий<sup>2</sup>:

1) страховой стаж, установленного действующим на момент выхода лица на пенсию законодательством РФ (в 2019 г. — не менее 10 лет):

Периоды работы, которые включаются в страховой стаж, урегулированы ст. 11-12 Закона № 400-ФЗ.

2) величина индивидуального пенсионного коэффициента (так называемые «пенсионные баллы», ИПК<sup>3</sup>), установленного действующим на момент выхода лица на пенсию законодательства РФ (в 2019 г. пенсионный балл должен составлять не ниже показателя 16,2);

3) достижение пенсионного возраста, установленного действующим на момент выхода лица на пенсию законодательством РФ.

Размер страховой пенсии по старости определяется по формуле (ч. 1 ст. 15 Закона № 400-ФЗ):

**СПст = ИПК x СПК,**

где СПст — страховая пенсия по старости;

ИПК — индивидуальный пенсионный коэффициент;

СПК — стоимость одного пенсионного коэффициента по состоянию на день, с которого назначается пенсия.

**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

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

январь 2019

## СПОРЫ НАСЛЕДНИКОВ НА ДОРОГУЮ НЕДВИЖИМОСТЬ. СЛОЖНЫЕ СЛУЧАИ

Анастасия Жукова

...УСТАНОВЛЕНИЕ У НАСЛЕДОДАТЕЛЯ ХРОНИЧЕСКИХ ПСИХИЧЕСКИХ РАССТРОЙСТВ, СЛАБОУМИЯ ИЛИ ИНЫХ БОЛЕЗНЕННЫХ СОСТОЯНИЙ ПСИХИКИ, ЛИШАЮЩИХ ЕГО СПОСОБНОСТИ ПОНИМАТЬ ЗНАЧЕНИЕ СВОИХ ДЕЙСТВИЙ И РУКОВОДИТЬ ИМИ В МОМЕНТ СОСТАВЛЕНИЯ ЗАВЕЩАНИЯ...

...ПОДПИСЬ НА ЗАВЕЩАНИИ ПОСТОРОННЕГО ЧЕЛОВЕКА, КАК ПРАВИЛО, ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ОСНОВАНИЙ ОСПАРИВАНИЯ ЗАВЕЩАНИЯ...

...Ситуация осложняется в тех случаях, когда по ЗАВЕЩАНИЮ НЕДВИЖИМОСТЬ НАСЛЕДУЮТ ПОСТОРОННИЕ ЛИЦА...



**Владимир Алистархов**

адвокат

# Бунт в прокуратуре или отстаивание своего мнения?

**Может ли работник компании иметь СВОЕ мнение? Может...  
А что если он работник прокуратуры?  
Эксперт поднял необычную и интересную тему...**

## НЕЗАВИСИМОСТЬ ЮРИДИЧЕСКОГО МНЕНИЯ

Спорить с работодателем в суде по нынешним временам является делом не особенно перспективным с точки зрения взыскания с компании денежных средств или восстановления прав работника, если, конечно, работодатель не относится к крупным компаниям с «белой» зарплатой.

В основном работодатели скрывают реальные доходы своих работников, зачастую даже скрывают сам факт трудоустройства граждан, поскольку, с одной стороны, возможно меньше платить налогов и сборов, а с другой стороны, есть возможность не выплатить работнику в полном объеме денежные средства в случае его увольнения.

Это то, что касается частного бизнеса.

В органах государственной власти по большей части доход работника, помимо небольшого оклада, состоит из премиальных, которые выплачивают с какой-то периодичностью.

Для работодателей из числа госорганов это несомненный плюс, так как при таком раскладе работодатель может манипулировать своими работниками, в том числе влиять на их мнение и результаты работы.

Это, по сути, является частью механизма системы, когда на бесправии работников строится работа отдельного органа, и если кто-либо в систему не вписывается, то система выталкивает их за борт.

Отсюда возникает вопрос: а возможно ли премировать или депремировать работника, если он имеет свое профессиональное суждение, которое отличается от линии, выбранной работодателем?

И этот вопрос далеко не праздный, так как совсем недавно в средствах массовой информации появились сведения о трудовом споре между работником прокуратуры и работодателем, вокруг чего уже много шума.

Дело № 2-6106/2018 слушалось в Советском районном суде города Липецка по факту лишения работника премии за «неправильное» юридиче-

ское мнение: прокурорский работник не согласился с вынесенным дисциплинарным взысканием.

Новости о споре между прокуратурой и ее работником для обывателей звучат дико и где-то неестественно, так как кто может «поднять руку» на прокуратуру.

Предполагается, что каждый работник прокуратуры — это всего лишь винтик, давно вписанный в систему.

## НОВОСТИ О СПОРЕ МЕЖДУ ПРОКУРАТУРОЙ И ЕЕ РАБОТНИКОМ ДЛЯ ОБЫВАТЕЛЕЙ ЗВУЧАТ ДИКО

Тем интересней является факт спора с точки зрения анализа действий, предпринимаемых всеми лицами, которые так или иначе имеют к этому спору отношение.

В настоящей статье предлагаю рассмотреть поставленные выше вопросы с точки зрения обычных граждан и профессионалов, занимающихся юридической деятельностью, для которых независимое юридическое мнение является показателем профессионализма отдельной личности и

**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



ЯНВАРЬ 2019

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

**МАРИЯ БУБНОВА**

**...С 2019 года грядут изменения в порядке налогообложения. Тенденция последних лет говорит о том, что подобные сборы неуклонно растут. Сколько теперь будут обязаны платить собственники за свое недвижимое имущество?**

- ✓ ИЗМЕНЕНИЕ КАДАСТРОВОЙ СТОИМОСТИ**
- ✓ ДВОЙНЫЕ СТАВКИ НАЛОГА НА ЗЕМЛЮ ДЛЯ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА**
- ✓ ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ НАЛОГА НА ЗЕМЛЮ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬС**
- ✓ РЕЖИМ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ОБЩЕЙ ЗЕМЛИ САДОВОДОВ И ОГОРОДНИКОВ...**

**Анастасия Жукова**

Эксперт журнала



# Судебные споры с кадровыми агентствами

**Практика показывает: одна из распространенных категорий судебных споров — это споры между компаниями и кадровыми агентствами. Предмет таких споров — взыскание задолженности за оказанные услуги по поиску, подбору персонала, возврат денежных средств в случае оказания услуг ненадлежащего качества, замена подобранных кандидатов на вакантные должности.**



Истцами являются как исполнители — кадровые агентства, от небольших компаний до крупнейших кадровых холдингов, так и заказчики — банки, акционерные общества, малый и средний бизнес.

## **ВЗЫСКАНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ЗА ОКАЗАННЫЕ УСЛУГИ: КЛЮЧЕВОЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВО — АКТ ОБ ОКАЗАННЫХ УСЛУГАХ**

Подписанный заказчиком и исполнителем акт об оказанных услугах — надлежащее доказательство факта оказания услуг по поиску, подбору персонала. Так, Девятый арбитражный апелляционный суд в постановлении от 04.09.17 по делу № А40-66253/17 удовлетворил требования кадрового агентства к компании о взыскании оплаты оказанных услуг по договору об оказании услуг по подбору персонала. Арбитры пояснили: акт об оказанных услугах, фиксируя факт выхода подобранного специалиста на работу, подтверждает, что кадровое агентство надлежащим образом исполнило свои обязанности по договору. Следовательно, его услуги подлежат оплате.

Данный спор — это пример того, что условие в договоре об оплате услуг кадрового агентства после подписания акта об оказанных услугах является рискованным, даже если такой акт стороны оформили и подписали надлежащим образом. Так, заключенный договор устанавливал, что компания оплачивает услуги по поиску и подбору персонала за фактически выполненную работу на основании акта об оказанных услугах. Принятие компанией-заказчиком услуг кадрового агентства, перечисленных в акте об оказанных услугах, подтверждали оттиск круглой печати компании и подпись ее генерального директора в акте. В данном споре одним из аргументов суда в пользу кадрового агентства стало отсутствие в деле доказательств, подтверждающих, что услуги, указанные в оспариваемом акте, фактически оказаны не были.

В другом деле арбитры отказали кадровому агентству в удовлетворении его исковых требований о взыскании задолженности по договору

оказания услуг по подбору персонала. В постановлении от 25.08.17 № А40-179026/16 Девятый арбитражный апелляционный суд разъяснил, что порядок выплаты вознаграждения за оказание услуг определен в договоре. Согласно его условиям вознаграждение выплачивается клиентом в течение 15 рабочих дней со дня получения оригинала счета и при условии подписания сторонами акта об оказанных услугах в предусмотренном договором порядке. Наличие счета и отсутствие подписанного акта — основание для оставления исковых требований без удовлетворения, так как отсутствие акта означает отсутствие доказательств, бесспорно подтверждающих факт оказания услуг.

Следует отметить, что споры с участием кадровых агентств о взыскании с компании оплаты за оказанные услуги по поиску и подбору персонала, как и иные гражданско-правовые споры о взыскании денежных средств, включают в себя обязательное требование о соблюдении досудебного претензионного порядка урегулирования споров, установленного статьей 4 Арбитражного процессуального кодекса РФ (постановления Девятого арбитражного апелляционного суда от 04.09.17 по делу № А40-66253/17, Десятого арбитражного апелляционного суда от 24.09.18 № 10АП-10406/2018 по делу № А41-22550/18, Девятого арбитражного апелляционного суда от 12.10.17 № 09АП-45149/2017-ГК по делу № А40-233019/16).

Практика последних лет показывает: стороны включают в договоры об оказании услуг по подбору персонала самые разные условия. Например, достижение определенного уровня продаж подобранным персоналом

**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)**

**Анна Ермохина**

директор департамента по управлению персоналом ОПТЭК Цайсс Групп (Optec Zeiss Group)

# Как создать невидимый барьер для трудовых экстремистов?

**Трамп строит забор от нелегальных эмигрантов, а законопослушные работодатели могут создать свой «часток» противодействия трудовым экстремистам из локальных актов**



### Как сейчас обстоят дела в области трудового экстремизма?

— На мой взгляд, начинается все с того, что сейчас уровень просвещенности среднестатистического сотрудника очень сильно возрос. За последние лет 10 это точно. Плюс доступность ресурсов в связи с тем, что интернет и диджитализация проникают в повседневную жизнь практически каждого человека. Сегодня возможно спокойно выходя из метро, на улице, дома на кухне, со смартфона (даже не открывая компьютер) изучать все что угодно, включая вопросы трудового права. И наши органы сейчас активизировались, я имею в виду прокуратуру, трудовую инспекцию. Они очень активно ведут пропаганду среди населения, объясняют, куда нужно обратиться, как составить заявление; предоставляют ресурсы для онлайн-обращений. Что вообще совершенно идеально: людям никуда не нужно ходить, ничего не надо выяснять, они могут онлайн оставлять и жалобы, и отзывы, и все что угодно. И также они могут изучать вопросы трудового права, узнавать слабые места в законодательстве, делиться опытом друг с другом на форумах. И таким образом быстро повышать свой уровень юридической грамотности и знаний в «борьбе» с работодателем. Поэтому работодатель тоже должен принимать меры.



### Но работодатель ведь тоже, скажем так, становится сильнее в этой борьбе?

— Да, но дело в том, что смотря о каких компаниях мы говорим. Если о «белых», западных или прозападных компаниях, которые соблюдают законодательство, работают в правовом поле, то они, если откровенно говорить, менее защищены, чем работники, когда работник начинает вот такую вот «борьбу». Компании, которые соблюдают законодательство, должны быть очень внимательны с точки зрения создания внутренних правил, регламентов, локально-нормативных актов. И если эта база достаточно сильная у работодателя, тогда он, конечно, защищен. Плюс у нас сейчас идет такое столкновение: с одной стороны, развитие технологий, когда мы переходим на цифру, а с другой стороны, с точки зрения законодательства, когда дело доходит до судебных разбирательств, основными доказатель-

ствами по делу все-таки обычно являются документы, акты с подписями свидетелей, объяснительные записки и прочее на бумажных носителях. Здесь получается разрыв между тенденциями рынка и практикой судов: с одной стороны, мы пытаемся работать в виде цифровых технологий, а с другой стороны, наши госслужбы и суды все еще ориентируются на бумагу. HR не стоит расслабляться и стремиться оцифровать все процессы. Мы должны быть бюрократами, должны писать бумаги, должны заботиться о своем работодателе и защищать его интересы, не просто сокращая временные и финансовые затраты, но и сокращая риски.



### Электронная переписка принимается в зачет?

— Скажу вам по поводу электронной переписки. На самом деле действительно судами она может приниматься, но для этого нужно предусмотреть локально-нормативный акт в компании, где мы пишем о том, что

## ПОЭТОМУ РАБОТОДАТЕЛЬ ТОЖЕ ДОЛЖЕН ПРИНИМАТЬ МЕРЫ

переписка между сотрудниками компании, между руководителем и сотрудником является средством постановки задач и решением деловых вопросов.

**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



ЯНВАРЬ 2019

## ИЗЪЯТИЕ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ И РАСПОЛОЖЕННОГО НА НИХ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА ПОД СТРОИТЕЛЬСТВО АВТОМОБИЛЬНОЙ ДОРОГИ

ЕКАТЕРИНА КУЖИЛИНА

...ИЗЪЯТИЕ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД ПРОВОДИТСЯ НА ОСНОВАНИИ  
СТАТЬИ 279 ГК РФ В СЛУЧАЯХ И В ПОРЯДКЕ,  
ПРЕДУСМОТРЕННЫХ **З**ЕМЕЛЬНЫМ КОДЕКСОМ **Р**ОССИЙСКОЙ  
**Ф**ЕДЕРАЦИИ...

...РЫНОЧНАЯ СТОИМОСТЬ ЗЕМЕЛЬНОГО УЧАСТКА И  
РАСПОЛОЖЕННОГО НА НЕМ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА  
ДОЛЖНА ОПРЕДЕЛЯТЬСЯ ИСХОДЯ ИЗ ИХ ФАКТИЧЕСКОГО  
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ...



*Татьяна Горошко*

# Отрицательные факты не доказываются: что это – теория или практика?

*Теория, мой друг, суха,  
Но зеленеет жизни древо*  
И.В.Гете. Фауст (ч. I, сцена IV)  
(перевод Бориса Пастернака)

## ВВЕДЕНИЕ

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 alma-mater, 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 известный процессуальный принцип — «отрицательные факты не доказываются», и постарается уяснить, как это поможет практикующим юристам в их профессиональной деятельности.

Однако в самом начале нашей статьи хотелось бы напомнить читателям, что автор не претендует ни на новаторство в изучении рассматриваемой темы, ни на какие-то теоретические прорывы в решении, так как проблема доказывания юридических фактов уже неоднократно поднималась в юридической литературе. Бесспорно, благодаря коллегам мы уже можем не задумываться над такими утверждениями:

- **«Отрицательные факты — это отсутствие чего-то, несовершение каких-то актов, невыполнение обязательств. Они указывают на то, чего нет или не было в реальной действительности»** (Отрицательные факты в гражданских делах. Зайцев И., Фокина М. «Российская юстиция», № 3, 2000);

- **«Отрицательные факты — это отсутствие чего-либо в реальной жизни, а также бездействие, уклонение от исполнения обязательств, что аргументировать в цивилистическом процессе достаточно сложно»** (Афанасьев С.Ф., Катукова С.Ю. О доказывании отрицательных фактов и возможности применения фикции признания при их обосновании по гражданским делам // Российская юстиция. 2011. № 3. С. 69–72);



• «... в настоящий момент в процессуальном законодательстве сохраняется значительное количество пробелов и противоречий, что ведет к тому, что в судебной практике формируются собственные понятия и принципы, зачастую не соответствующие действующему законодательству. Ярким примером такой практики является использование судами общей юрисдикции и арбитражными судами термина **«отрицательный факт»**» (Шитиков Д.А. Доказывание отрицательных фактов в гражданском и арбитражном процессах // Арбитражный и гражданский процесс. 2013. № 7. С. 33–38);

• «...неисполнение обязательства — это **отрицательный факт**, доказывание которого, по общепринятому мнению, невозможно» (Киминчижи Е. Нет смысла доказывать отрицательный факт // ЭЖ-Юрист. 2015. N 11. С. 1, 5.).

Нельзя не согласиться и со следующим утверждением:

«Требование суда «докажите, что вы этого не делали» (не подписывали, не использовали, не видели, не знали) часто ставит в тупик сторону в процессе. Доказать то, что произошло в реальности, возможно, благо любое человеческое действие оставляет материальные следы. А вот что касается «недействия» — тут все гораздо сложнее. Доказать отсутствие правоотношений, отсутствие обязательств, отсутствие присутствия в определенном месте — задача трудновыполнимая» (Чернокальцев Д. Доказать отрицательный факт // ЭЖ-Юрист. 2015. N 36. С. 14).

## ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ

Очевидно, что в этих и многих других научных работах об отрицательных

**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)**

**Виктория Петрова**

Исполнительный директор, «ЛюдиРеорте»

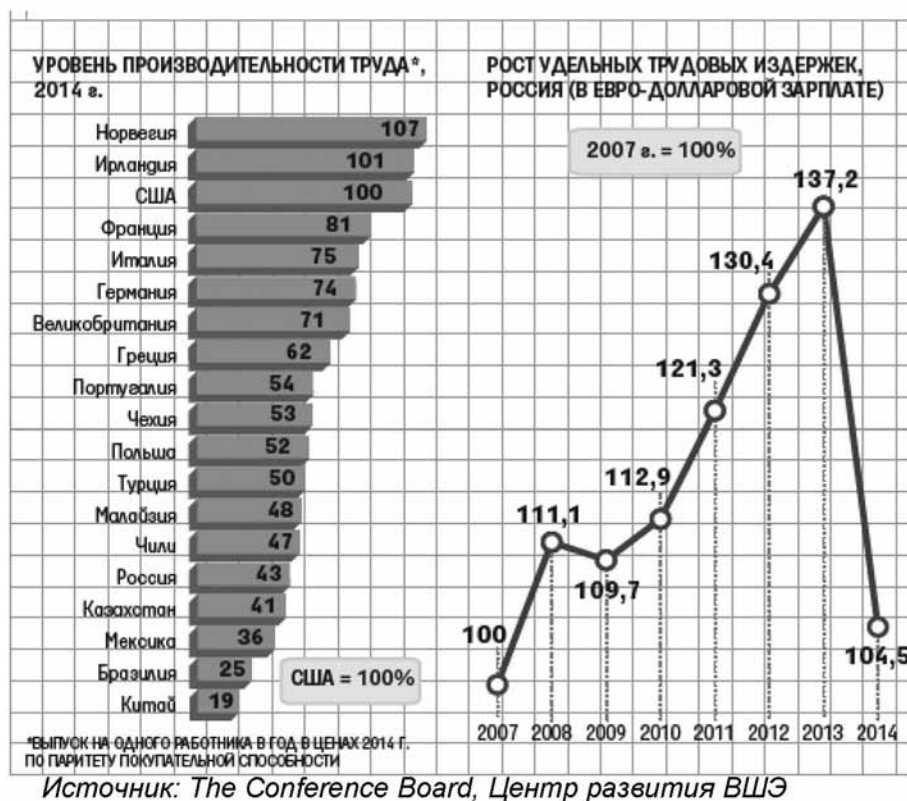
# Как вписать в EVP здоровье, энергию и повышение производительности?

Система мониторинга и управления здоровьем сотрудников

## ПО ПОКАЗАТЕЛЮ «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА» РОССИЯ НАХОДИТСЯ НА 16 МЕСТЕ В МИРЕ, С ИЗБЫТОЧНОЙ ДОЛЕЙ ПОТЕРЬ ОТ НЕЯВОК ПО БОЛЕЗНИ, НИЗКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕР

**Почему важно измерять и контролировать производительность труда?**

- Затраты на персонал растут. Эффективность и рентабельность тесно связаны с продуктивным использованием человеческого капитала
- При этом бизнесы испытывают трудности с привлечением квалифицированного и мотивированного персонала вследствие **отсутствия EVP — Employee Value Proposition** — ценностного предложения работодателя;



- Конкурентоспособный бизнес должен снижать свои удельные затраты при сохранении объемов и качества продукции и **дать лучшим кандидатам новое ценностное предложение.**

## ЧТО ТАКОЕ БЫТЬ ЗДОРОВЫМ?

- «быть активным, энергичным, удачливым в делах, быть молодым в любом возрасте» — 87% опрошенных в Пермском исследовании 2012г.

## ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

- Экология;
- Условия труда (факторы вредности, температура, освещенность, работа за компьютером, графики работы и пр.);
- Стресс (в т.ч. на рабочем месте — 50% опрошенных Job Hunter);
- Нездоровый образ жизни
- Вредные привычки
- Имеющиеся у сотрудника заболевания

**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



ЯНВАРЬ 2019

## ГОСУДАРСТВО ЗАПЛАТИТ ПО ИПОТЕКЕ

Наталия Пластинина

...ВОЗРАСТ ЛЮБОГО ВЕТЕРАНА **ВОВ** НЕ ПОЗВОЛИТ ПО  
СОВРЕМЕННЫМ БАНКОВСКИМ ИПОТЕЧНЫМ ПРОГРАММАМ  
ЕМУ ДАЖЕ ВЫДАТЬ КРЕДИТ...

...ПОМОЩЬ, СКОРЕЕ ВСЕГО, ПОЛУЧАТ НЕ ТЕ, КТО  
В НЕЙ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НУЖДАЕТСЯ, А ТЕ, КТО  
«ПОДГОТОВИЛСЯ»...

...КРАТКОСРОЧНЫЕ И НЕЗНАЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАЙМЫ ЛЮДЯМ  
С ФИЗИЧЕСКИМИ НЕДОСТАТКАМИ БАНКИ ДАЮТ, НО ВОТ  
С ОДОБРЕНИЕМ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТА ДЕЛО ОБСТОИТ  
НАМНОГО СЛОЖНЕЕ...



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

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

(январь-март)

**В номере:**

**Государственное делопроизводство  
в Российской Федерации: к истории вопроса**

**Документ как объект междисциплинарного  
познания**

**Информационные технологии  
в использовании архивных документов:  
история и современное состояние**

**Подготовка делопроизводственного  
персонала к аттестации на соответствие  
профессиональным стандартам**

**Регламент проверки носителей  
конфиденциальной информации  
в делопроизводстве**

**Документирование работы архива  
в организации, хранение личных документов**

**Новый подход к традиционному  
мероприятию Юбилейная конференция  
ВНИИДАД**

**Почта. Как наладить работу с ней?**

**№1  
2019**

При поддержке:

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

**секретарское  
дело**

[WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU](http://WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU)

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВОЙ ЖУРНАЛ

# Административное № 1 2019 право

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



Практика ведения споров с надзорными органами

Споры с дальнобойщиками

Соцпакет — правовой статус, практика споров, налогообложение для компании, что относится к этим услугам

Субсидиарная ответственность контролирующих лиц

Следственный комитет РФ хочет «рулить» в борьбе с уклонениями от уплаты налогов. Что из всего этого может получиться

Расчёт пенсии: что учитывается и как



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 1 январь 2019

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Мария Бубнова*

**Двойной налог на землю и прочие изменения, вступающие в силу с 2019 года**

*Владимир Алистархов*

**Верховный суд РФ меняет практику?**

*Павел Хлебников*

**Новые мошеннические схемы на рынке жилья (анализ судебной и правоприменительной практики)**

*Татьяна Горюшко*

**Неужели теперь введен запрет на переуступку прав по договорам на долевое строительство?**

*Анастасия Жукова*

**Споры наследников на дорогу недвижимости. Сложные случаи**

*Екатерина Кужилина*

**Изъятие земельных участков и расположенного на них недвижимого имущества под строительство автомобильной дороги**

*Татьяна Кочанова*

**Служебное жилье депутатов**