

Ускоренное увольнение по-американски очень требуется сегодня компаниям.

Но кто ж его даст им... Гордо реет в умах работников ТК с его продуманной защитой от безобразий начальников советской эпохи.

Идеально увольнения и страховки от них отдать бы страховым фирмам как с ОСАГО или КАСКО.

Но вспомним, как против ОСАГО многие были против...

Выживают самые приспособленные...
выживайте...

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.

Дискуссия



Анастасия Алексеевская, Инна Демидова, Анастасия Балдынова, Михаил Джикия, Анастасия Кирина
Комментарий к законопроекту об ускоренном увольнении сотрудников во время эпидемии5



Элина Шакирова, Анастасия Кирина, Анастасия Балдынова
Комментарий к статье: «Uber предложила экс-сотруднику выплатить штраф \$180 млн из собственного кармана»19

Кадровое делопроизводство

Наталья Тихонова
Ошибки важные в кадровом делопроизводстве. Анализ споров29

Обучение



Ольга Яковлева
Обучение за счет компании и попытки работодателей взыскать стоимость обучения при увольнении по инициативе работника39



Михаил Джикия
Всегда ли уволившийся работник обязан возместить работодателю затраты на свое обучение?49

Пилоты



Инна Демидова

Пилоты — споры по профзаболеваниям, больничным и лечению, недопуску к полетам57

Налоги

Наталья Тихонова

Споры с ФНС по оптимизации с переводом топов на статус ИП67

Договор подряда



Анна Бедарева

Договор подряда: обзор судебной практики77
Комментируют Анастасия Кирина, Ольга Папроцкая

Миграционные нарушения

Анастасия Балдынова

Миграционные нарушения: обзор судебной практики89

Обналичивание



Элина Шакирова

Обзор судебной практики «Обналичивание. КТС. Споры»15

Комментируют Сергей Слесарев, Мария Лисицына, Ольга Яковлева, Дарья Родионова

Вопрос — ответ



Дарья Родионова

Вопрос — ответ105

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. Ряпина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания «ИНМАР»,

О. Дученко, «Качкин и Партнеры»,

О. Баженов, «Корельский, Ищук, Астафьев и
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы
«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: 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.

© «Трудовое право», 2020.

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.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 30.04.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

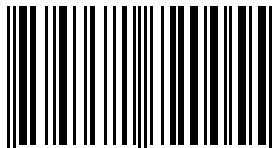
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-06.

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 >

Ответы на вопросы подписчиков автор статьи готов написать
по просьбе редакции.

Ждем вопросы их на адрес: **tp@top-personal.ru**

Комментарий к законопроекту об ускоренном увольнении сотрудников во время эпидемии

https://www.buhgalteria.ru/article/podgotovlen-zakonoproekt-ob-uskorennom-uvolnenii-sotrudnikov-vo-vremya-epidemii?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com



Анастасия Алексеевская

Пандемия коронавирусной инфекции заставила волноваться население большинства стран мира, в стороне не осталась и Россия. Это обстоятельство угрожает не только здоровью граждан, но и непосредственным образом влияет на экономику страны. Принятие мер по сдерживанию распространения инфекции, влечет сокращение, а в некоторых случаях полное прекращение работы предпринимателей в отдельных отраслях экономики, что, в свою очередь, ведет к сокращению доходов. Если предприниматель является работодателем, возникают проблемы с выплатами зарплаты и с возможностью содержать штат в новых условиях в дальнейшем.

В СМИ появилась информации о наличии законопроекта, предложенного Минтрудом и предусматривающего возможность увольнения в двухнедельный срок сотрудника с предварительным уведомлением и выходным пособием, но без сохранения зарплаты на время трудоустройства. По другим источникам Министерство предложило наделить правительство правом устанавливать особый порядок уведомления работников в случае проведения мероприятий по противодействию распространения эпидемии с сохранением всех причитающихся сотруднику выплат. В соответствии с опубликованной информацией Минтруд объяснил поправки тем, что таким

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru



Инна Демидова

В настоящее время из-за пандемии коронавируса одна из ключевых проблем, с которыми сталкиваются работники, это не только период простоя без права на получение вознаграждения, но большая вероятность увольнения.

Многие компании фактически вынуждены сокращать или приостанавливать деятельность сотрудников. Но могут ли предприятия уволить по причине коронавируса, сославшись на форс-мажор или обстоятельства непреодолимой силы?

Форс-мажор — это юридическая концепция, в соответствии с которой сторона договора может избежать ответственности за неисполнение договора при наступлении определенных обстоятельств.

В странах континентальной правовой семьи (Германия, Россия, Китай, ОАЭ), где есть кодифицированное законодательство, понятие «форс-мажора» закреплено в гражданских кодексах. Так, в России это ч. 3 ст. 401 ГК РФ:

«Если иное не предусмотрено законом или договором, лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осу-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Анастасия Балдынова

Пандемия новой коронавирусной инфекции привела к тому, что серьезные проблемы возникли как у бизнеса, так и у наемных работников. Многие компании, потерявшие прибыль или находящиеся на грани банкротства, в принципе не имеют в настоящее время возможности нести привычные расходы по выплате заработной платы. Выходят из этих ситуация по-разному: кто-то предлагает сотрудникам переждать это тяжелое время в отпуске без сохранения заработной платы, кто-то просит работников написать заявление о переводе на полставки, кто-то решает вопрос радикально и проводит увольнения.

Учитывая то, что во время пандемии, а также еще продолжительное время после снижения заболеваемости и отмены ограничительных мер работы в 95% случаях найти будет малореально, а защитить свои трудовые права путем обращения в суд (суды приостановили рассмотрение дел) или в трудовую инспекцию и вовсе невозможно, полагаем, что введение любого ускоренного порядка увольнения работников должно преследовать одну цель — скорейшее получение ими всех причитающихся выплат, а также скорейшая постановка на учет в качестве безработных и получение ими пособий.

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Михаил Джикия

Ускоренное увольнение сотрудников во время эпидемии явно будет нарушать баланс прав и законных интересов работника и работодателя. Гарантии и компенсаций работникам при сокращении или ликвидации организации достаточно хорошо урегулированы законодательством РФ. В соответствии со ст. 180 ТК РФ:

— при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

— о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

— работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, но при условии выплаты ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Анастасия Кирина

В статье описан один из вариантов законопроекта о внесении поправок в Трудовой кодекс РФ, предложенный Министерством труда, который устанавливает особый порядок увольнения на фоне мер по борьбе с эпидемией.

Указанным законопроектом Минтруда предложило дать кабинету министров право вводить особый порядок взаимодействия между работодателями и работниками,

производить увольнение в двухнедельный срок с предварительным уведомлением сотрудника и выплатой выходного пособия, но без сохранения заработной платы на время трудоустройства.

Официальный текст поправок в свободном доступе на данный момент отсутствует.

В настоящее время порядок расторжения трудового договора (увольнения) установлен статьями главы 13 Трудового кодекса РФ.

Многие организации и предприятия различных форм собственности, индивидуальные предприниматели оказались в очень сложном положении из-за пандемии коронавируса и вводимых в связи с ней карантинных мер или мер по самоизоляции, не позволяющих продолжать осуществление той деятельности, которой они занимаются.

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

Комментарий к статье: «Uber предложила экс-сотруднику выплатить штраф \$180 млн из собственного кармана»

https://3dnews.ru/1008834?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com



Элина Шакирова

Вопрос: Чем это решение uber обернется для права?

Неправомерное присвоение активов подразумевает не только кражу активов организации, но и объектов интеллектуальной собственности (например, кража запасов для личного использования или для перепродажи, кража отходов для перепродажи, сговор с конкурентом о передаче данных о технологии производства за вознаграждение), во многих случаях совершаемую сотрудниками.

Так, в окружном суде Северного округа Калифорнии (Сан-Франциско) рассматривалось дело 17-cv-00939 в области кражи коммерческой тайны и интеллектуальной собственности. Google и Waymo, которые выступали обвинителями по делу о нарушении условий контракта, выиграли у Uber судебный процесс. В результате Uber предложила экс-сотруднику Энтони Левандовски самому выплатить штраф \$180 млн корпорации Google, после признания его факта кражи конфиденциальных документов своего бывшего работодателя. После судебного процесса Левандовски объявил о банкротстве. Он как бывший ведущий инженер Uber рассчитывал на прописанное в контракте обязательство обеспечить ему юридическую защиту от претензий бывшего работодателя, в том числе — выплату компенсации. Но теперь Uber считает, что не обязана возме-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Анастасия Кирина

В чем ошибка сотрудника?

Как указано в рассматриваемой статье и других сообщениях СМИ, Энтони Левандовски (Anthony Levandowski) был предъявлено уголовное обвинение в краже технологий у Google, сотрудником которого он ранее являлся.

В августе 2019 года инженер был обвинен федеральным прокурором в 33 эпизодах краж или попыток краж коммерческой тайны. За указанные правонарушения ему грозило до 10 лет тюрьмы и штраф, в размере 250 000 долларов за каждый эпизод кражи.

Левандовски признал вину только по одному из 33 обвинений. В обмен на это признание остальные обвинения были сняты.

По информации одних российских источников оплата штрафа обусловлена именно уголовным преследованием, то есть является санкцией за его совершение.

По информации других российских СМИ, штраф на Левандовски наложен в порядке гражданского судопроизводства.

Рассмотрим оба варианта.

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru



Анастасия Балдынова

В ситуации, сложившейся с Энтони Левандовски, на первый взгляд все просто и однозначно. Если рассматривать факты сквозь призму российского права, то, как известно, коммерческая тайной являются сведения, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность именно в силу своей неизвестности третьим лицам, следовательно, никто не имеет незаконно ее получать и разглашать.

Однако обращает на себя внимание тот факт, что везде отмечается, что работодателем Энтони Левандовски являлась компания Google, а предположительно похищенные секретные файлы принадлежали дочерней компании Waymo, то есть формально — другому юридическому лицу. Не будучи экспертом в американской правовой системе и не зная всех материалов дела, сложно оценивать, правомерно ли были переданы сведения, составляющие коммерческую тайну одной организации, работнику другой (хоть и материнской) компании, брались ли в данном случае какие-либо расписки с работника и как вообще оформлялась (и как должна быть оформлена) такая передача. Но применительно к российским реалиям можно сказать следующее. При приеме на работу почти всегда работник знакомится под роспись с положением о коммерческой тайне только той компании, в которую он трудоустраивается, но не дочерних/взаимозависимых и т.д. Не во всех группах компаний локальные нормативные акты о коммерческой тайне приведены в единую систему — обычно упорядоченность имеет место в крупных холдингах. А в ходе работы осведомленность работника о све-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВОЙ ЖУРНАЛ

Административное № 2 право 2020

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



Оспаривание в административном праве

Возврат страховой премии. Анализ споров

Новое по должникам микрокредитов

Нотариус — мошенник

Выдворение иностранных граждан

Верховный суд запретил наказывать водителей, если они скрылись с места ДТП

Опекуны — анализ споров

Споры по ПО с разработчиками и заказчиками

Банкротства автодилеров. Анализ ситуаций и советы

Наталья Тихонова

Ошибки важные в кадровом делопроизводстве. Анализ споров

Кадровое делопроизводство кажется не таким важным, часто работодатели уделяют немного времени формальностям оформления работника и документации. В случае если в последствии что-то происходит, естественно, отношение к кадровому делопроизводству у работодателей изменяется. На мой взгляд, важно с самого начала правильно оформлять всю документацию во избежание ненужных затрат в будущем.

Ошибка кадрового работника по порядку принятия сотрудника на работу заключается в неосуществлении проверки всех необходимых документов. Например, грубой ошибкой кадрового работника может являться незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего. Штраф предусмотрен статьей 19.29 КоАП РФ на должностных лиц — от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до пятисот тысяч рублей. В одном из дел постановлением исполняющего обязанности мирового судьи общество признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 100 000 (сто тысяч) рублей. Общество не согласилось с вынесенным постановлением и обжаловало его в апелляционном порядке, ссылаясь на то, что должность М.И. не указана в Перечне должностей муниципальной службы исполнительно-распорядительного органа муниципального образования, утвержденном постановлением Администрации муниципального образования; в трудовой книжке М.И. сведений об отнесении его должности к ведущей группе должностей нет. После исследования материалов дела выяснено, что на основании приказа генерального директора общества М.И. работает в должности регионального представителя. При этом М.И. до этого замещал должность муниципальной службы консультанта по благоустройству администрации муниципального образования. В соответствии с Реестром должностей муниципальной службы, утвержденным Законом Ульяновской области должность, замещаемая М.И., входит в указанный перечень.

Обществом не исполнены требования ч. 4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», сообщение в письменной форме в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации», представи-

телю нанимателя муниципального служащего по последнему месту его службы о заключении такого договора в установленный десятидневный срок не направлялось.

Следовательно, в целях обеспечения указанной обязанности работодатель (коммерческая или некоммерческая организация) при трудоустройстве лица должен выяснять у него обстоятельства, связанные с прежним местом его работы, замещением им ранее должностей государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается норма-

**ГРУБОЙ ОШИБКОЙ КАДРОВОГО РАБОТНИКА
МОЖЕТ ЯВЛЯТЬСЯ НЕЗАКОННОЕ
ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЛИБО К ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТ ИЛИ
ОКАЗАНИЮ УСЛУГ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО**

тивными правовыми актами Российской Федерации. Неисполнение работодателем обязанности, установленной частью 4 настоящей статьи, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Суд учтет, что М.И. при трудоустройстве в общество сообщил о ранее замещаемой им должности муниципальной гражданской службы, у общества имелась возможность соблюдения правил ч. 4 ст. 12 Закона о противодействии коррупции, за нарушение которых КоАП РФ предусмотрена

**Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



июнь 2020

Комментарий к подборке судов «ЕДИНСТВЕННОЕ ЖИЛЬЕ ЗА НЕОПЛАЧЕННЫЕ ДОЛГИ. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА»

Анастасия Алексеевская

...О НЕВОЗМОЖНОСТИ ОБРАЩЕНИЯ ВЗЫСКАНИЯ НА
ПРИНАДЛЕЖАЩЕЕ ГРАЖДАНИНУ-ДОЛЖНИКУ НА ПРАВЕ
СОБСТВЕННОСТИ ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ, ЕСЛИ ОНО ЯВЛЯЕТСЯ
ЕДИНСТВЕННЫМ...

...ЯВЛЯЕТСЯ РАЗУМНО ДОСТАТОЧНЫМ ДЛЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ
КОНСТИТУЦИОННО ЗНАЧИМОЙ ПОТРЕБНОСТИ В ЖИЛИЩЕ КАК
НЕОБХОДИМОМ СРЕДСТВЕ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ...

...СУД ОТКАЗАЛ В ДОСРОЧНОМ ВЗЫСКАНИИ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО
КРЕДИТУ, ОБРАЩЕНИИ ВЗЫСКАНИЯ НА ЗАЛОЖЕННОЕ ЖИЛЬЕ...



Ольга Яковлева

Обучение за счет компании и попытки работодателей взыскать стоимость обучения при увольнении по инициативе работника

Ответы на вопросы подписчиков автор статьи готов написать по просьбе редакции.

Ждем вопросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Вопрос об обучении сотрудников актуален почти для всех работодателей.

Необходимость обучения работников обусловлена несколькими факторами:

- введением обязанности работодателя применять профессиональные стандарты для многих категорий работников;
- обязанностью работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников;
- обеспечивать повышение квалификации работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности;
- иные факторы.

Многие компании предпочитают готовить кадры, что называется «под себя» и направляют сотрудников на получение дополнительного образования, что важно для успешной и эффективной работы.

Очевидно, для дополнительной профессиональной подготовки работника требуются время и средства работодателя. Успешность компании напрямую зависит от квалификации кадров.

При этом работодатели взамен требуют от работников принятия обязательства отработать в компании определенное время, либо возместить затраченные на их обучение деньги. Такое требование соответствует ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, Конституционный суд Российской Федерации в Определении от 15.07.2010г. № 1005-О-О разъяснил, что при заключении соглашения об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока — возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю

затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин.

Следует обратить внимание, что обязанность работника возместить затраты работодателя на его обучение возникает только тогда, если это отражено в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему либо в соглашении об обучении. В ином случае такое требование работодателя незаконно.

В судебной практике большое количество споров по заявлениям работодателей о взыскании с уволившихся работников денежных средств, затраченных на их обучение. И работнику, который оспаривает взыскание

**РАБОТНИКУ, КОТОРЫЙ ОСПАРИВАЕТ
ВЗЫСКАНИЕ С НЕГО СТОИМОСТИ
ОБУЧЕНИЯ, НЕОБХОДИМО ДОКАЗАТЬ
НАЛИЧИЕ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН
РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

с него стоимости обучения, необходимо доказать наличие уважительных причин расторжения трудового договора.

В законе не установлен перечень уважительных причин расторжения трудового договора, при наличии которых работник освобождается от обязанности возместить работодателю денежные средства затраченные на его обучение. Работодателю в каждом конкретном случае придется самостоятельно принимать решение. Федеральная служба по труду и занятости в письме от 18.10.2013г. № 852-6-1 рекомендует определить пере-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

июнь 2020

ДОСРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ АРЕНДЫ. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Анастасия Балдынова

**...ВАЖНО ПОСТАРАТЬСЯ УБЕДИТЬ АРЕНДОДАТЕЛЯ ВКЛЮЧИТЬ
В ДОГОВОР ПРАВО АРЕНДАТОРА НА ДОСРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ
ДОГОВОРА В ОДНОСТОРОННЕМ ВНЕСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ (ПРИ
НАЛИЧИИ КАКИХ-ЛИБО ОСНОВАНИЙ ЛИБО НЕМОТИВИРОВАННОЕ)...**

**...АРЕНДАТОРУ, УЖЕ ПОКИНУВШЕМУ ПОМЕЩЕНИЕ, ВСЕ РАВНО
ПРИДЕТСЯ ПЛАТИТЬ АРЕНДНУЮ ПЛАТУ ДО ОКОНЧАНИЯ СРОКА
ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА ЛИБО ДО ПОДПИСАНИЯ СОГЛАШЕНИЯ СТОРОН
О РАСТОРЖЕНИИ ДОГОВОРА АРЕНДЫ...**

**...НАЗВАННЫЙ ПУНКТ ДОГОВОРА НЕ СОДЕРЖИТ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ
ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА, А УСТАНОВЛИВАЕТ ЛИШЬ
УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИНЫХ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ РАСТОРЖЕНИЯ
ДОГОВОРА...**



Михаил Джикия

Всегда ли уволившийся работник обязан возместить работодателю затраты на свое обучение?

Законодательство РФ позволяет работодателю проводить обучение персонала за собственные средства, однако в случае увольнения без уважительных причин, до истечения срока, обусловленного трудовым договором, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст. 249 ТК РФ).

Споры, в которых работники отказываются добровольно возмещать расходы на свое обучение нередко становятся предметом судебных разбирательств, и даже уже рассматривались в Конституционном суде РФ, который указал, что правовое регулирование должно быть направлено на обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, при этом, нормы ТК РФ способствуют повышению профессионального уровня работников и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15.07.2010 № 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева Александра Витальевича на нарушение его конституционных прав статьей 249 ТК РФ»). Таким образом, Конституционный суд РФ указал на обязательность учета баланса интересов работника и работодателя при рассмотрении подобных споров.

В то же время, в судебной практике последних лет появились новые тенденции вызывающие интерес профессионального сообщества, рассмотрим некоторые из них.

Судебная практика:

Истец — работодатель подал в суд иск к ответчику — работнику о взыскании расходов связанных с его обучением по специальности «слесарь-монтажник» на сумму 64 390 рублей. По условиям ученического договора заключенного сторонами, ответчик был обязан после окончания обучения отработать по трудовому договору с истцом не менее 3 лет. В случае невыполнения своих обязательств по ученическому договору, в том числе и невыхода на работу после окончания профессионального обучения или увольнения до истечения указанного срока, работник обязуется по требованию работодателя возратить полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством. Ответчик на обусловленной договором должности слесаря-монтажника проработал менее 3 лет, чем нарушил п. 4.1. ученического договора.

Рассмотрев материалы дела, суд пришел к следующим выводам:

1. Обращаясь в суд с требованием о взыскании с ответчика расходов на обучение в сумме 64 390 рублей, истец просит взыскать с ответчика

данные расходы в полном размере. Это требование истец обосновывает условиями ученического договора, которым предусмотрено, что работник обязуется по требованию работодателя возратить полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством в случае невыполнения своих обязательств по ученическому договору, в том числе и невыхода на работу после окончания профессионального обучения или увольнения до истечения указанного срока, установленном договором (три года).

2. Обязанность ученика или работника возместить работодателю расходы (затраты), связанные с обучением, в случае неисполнения обязанности по отработке предусмотрена частью 2 статьи 207 и статьей 249 ТК РФ соответственно. Согласно части второй ст.207 ТК РФ в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

3. Как следует из ст. 9 и ст.232 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При таких обстоятельствах, условия договора о полном возмещении денежных средств, перечисленных работодателем на оплату обучения работника, то есть вне зависимости от фактически отработанного работником времени после окончания обучения, ухудшают положение работника по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, в связи с чем данные условия договора не должны применяться, поскольку предусматривают повышенную ответственность работника, что противоречит нормами Трудового кодекса РФ.

4. Таким образом, истец вправе требовать от ответчика возмещения затрат на обучение только пропорционально фактически не отработан-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

июль 2020

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

Анастасия Балдынова

...АДРЕС ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ, СОДЕРЖАЩИЙ ФАМИЛИЮ, ИМЯ И ОТЧЕСТВО, БУДЕТ ОТНЕСЕН К КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛЬНЫМ ДАННЫМ, А ЕСЛИ ВСЕГО ЛИШЬ НАБОР СИМВОЛОВ — ТО НЕТ...

...СТАТИЧНЫЙ IP-АДРЕС ОДНОЗНАЧНО МОЖНО ОТНОСИТЬ К ПЕРСОНАЛЬНЫМ ДАННЫМ, ТАК КАК ПО НЕМУ ИДЕНТИФИЦИРОВАТЬ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ МОЖНО...

...ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИЕ ДАННЫЕ, СОБИРАЕМЫЕ С ПОМОЩЬЮ СООКЕ-ФАЙЛОВ, ТОЖЕ ЯВЛЯЮТСЯ ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ, И НУЖНО ПОЛУЧАТЬ СОГЛАСИЕ НА ИХ ОБРАБОТКУ...

...СКОЛЬКО РАЗ НАРУШИТЕЛЬ МОЖЕТ БЫТЬ ПОДВЕРГНУТЬ АДМИНИСТРАТИВНОМУ НАКАЗАНИЮ В ВИДЕ ШТРАФА. НАПРИМЕР, ЕСЛИ БЫЛИ РАЗГЛАШЕНЫ ДАННЫЕ ДЕСЯТИ ЛИЦ, ТО С ОПЕРАТОРА СЛЕДУЕТ ВЗЫСКАТЬ ОДИН ШТРАФ ИЛИ ДЕСЯТЬ?...



Инна Демидова

Пилоты — споры по профзаболеваниям, больничным и лечению, недопуску к полетам

Современные авиакомпании декларируют, что летчики — «ключевое, элитное звено кадров». Летный состав имеет множество льгот, прописанных в коллективном договоре. Они получают доплаты за особые условия труда, у них продолжительные отпуска, а средняя зарплата командира воздушного судна — 250 000 руб. в месяц. Тем не менее, все чаще пилоты вынуждены обращаться за защитой своих прав в российские суды.

Многочисленны иски о несогласии с увольнением.

Так, например, у М. возник спор о признании результатов аттестации недействительными, об отмене дисциплинарного взыскания в виде увольнения (ОПРЕДЕЛЕНИЕ Мосгорсуда от 26 февраля 2018 г. N 4г/4-245)

Истец обратился с иском к ПАО «Аэрофлот — российские авиалинии» в котором обжаловал причину увольнения и просил об изменении формулировки его основания у, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда

М. пояснил, что работал в Аэрофлот с 2012 года, 31 января 2014 г. был переведен на должность второго пилота, с * марта 2015 г. истец проходил неоднократно тренировки и проверки на тренажере, по результатам которой получал неудовлетворительные оценки и был отстранен от полетов.

В июне 2016 г. прошло заседание аттестационной комиссии, в соответствии с которым, истец получил оценку деятельности: «не соответствует занимаемой должности». * июня 2016 г. М. уволен с должности второго пилота ЛО ВС АЗЗО в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ.

По мнению истца, аттестация, по результатам которой он был уволен, проведена с нарушением локального акта ПАО «Аэрофлот» — Положения о порядке проведения аттестации, а также действующего трудового законодательства, в связи с чем, он считает увольнение незаконным.

Решением Пресненского районного суда г. Москвы от 10.01.2017 г. в удовлетворении заявленных исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30.08.2017 г. вышеуказанное решение оставлено без изменения.

Мосгорсудом кассационная жалоба также не была передана для рассмотрения по существу в связи с отсутствием Оснований для такой передачи для рассмотрения в судебном заседании Президиума Московского городского суда.

Суд подчеркнул, что «Члены летного экипажа не могут быть допущены к полету, если они не прошли в установленные сроки проверки техники пилотирования, практической работы в полете, умения действовать в аварийной обстановке и выполнять полеты по правилам полетов по приборам, которые выявляют фактическую подготовленность летного специалиста выполнять полеты на воздушном судне каждого типа или его модификации. Квалификационные проверки на комплексном тренажере выполняются дважды в течение любых последовательных 12 месяцев с интервалом между проверками не менее 120 дней.

Летный специалист, получивший неудовлетворительную оценку при тестировании, летной проверке, квалификационной проверке на тренажере или, если он не допущен к проверке инструктором, проводившим тренировку, не может быть допущен к коммерческим полетам. При получении оценки ниже «3» по результатам проверки на тренажере член летного экипажа не может быть допущен к летной работе, как не подтвердивший квалификацию по специальности. Пилоту в этом случае назначается программа подготовки, которая включает наземную подготовку и тренировку на тренажере в объеме, необходимом для отработки неусвоенных элементов».

С оценками и выводами инструкторов — экзаменаторов истец ознакомлен под роспись.

В суде первой инстанции М. вышеуказанные обстоятельства не оспаривались.

Согласно отчета комиссии от *июня 2016 года, нарушений правил и положений проведения проверки М. инструкторами-экзаменаторами не выявлено. Вины и нарушений в действиях инструкторов — экзаменаторов не установлено

По результатам заседания аттестационной комиссии от * июня 2016 года при оценке профессиональных навыков и деятельности, ознакомлении с отзывом-характеристикой руководителя, а также результатов прохождения

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

комиссии.

Наталья Тихонова

Споры с ФНС по оптимизации с переводом топов на статус ИП

Безусловно, целью создания бизнеса является получение прибыли, а получению большей прибыли может способствовать, в том числе, уменьшение размера уплачиваемых налогов. Руководители юридических лиц получают большую заработную плату по сравнению с рядовыми сотрудниками, следовательно, перевод руководителей организаций на статус индивидуальных предпринимателей выгоден для компании. Изучим этот вопрос более подробно.

Индивидуальные предприниматели Р, З., У. и другие обратились в Арбитражный суд Тюменской области с заявлением к Инспекции ФНС о признании незаконным решения, третьим лицом привлечено ООО «Р». В заявлении указали, что в оспариваемом решении налоговым органом произведена переквалификация договоров, заключенных между ООО «Р» и заявителями, договоры квалифицированы как трудовые договоры, в связи с чем исключен из состава налоговых вычетов уплаченный заявителями налог на добавленную стоимость, доначислен налог на доходы физических лиц, указывают, что в спорных договорах не предусмотрены элементы трудового договора, так как в них отсутствуют условия, обязывающие исполнителей соблюдать определенный режим работы и отдыха; выполнять распоряжения общества, не предусматривают подчинение исполнителей внутреннему трудовому распорядку, отсутствуют положения о дисциплинарной ответственности; предприниматели являются самостоятельными налогоплательщиками, которые оплатили все положенные налоги за полученные от общества доходы.

Решением Арбитражного суда Тюменской области в удовлетворении заявленных требований отказано. Заявители, не согласившись с решением суда, обратились с апелляционной жалобой, в которой просят решение суда первой инстанции отменить, принять по делу новый судебный акт об удовлетворении заявленных требований. Оставляя без изменения решение суда первой инстанции, отказавшего в удовлетворении заявленных требований, суд апелляционной инстанции исходит из следующего.

При проведении выездной налоговой проверки налоговым органом установлено, что в целях занижения налоговой базы и получения необоснованной налоговой выгоды по НДС и НДФЛ ООО «Р» осуществляло привлечение индивидуальных предпринимателей по договорам гражданско-правового характера, при этом физические лица, зарегистрированные в качестве предпринимателей, являлись работниками общества и фактически по договорам гражданско-правового характера выполняли свои трудовые функции.

Например, предприниматель Р. является исполнительным директором общества, осуществляет руководство производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью общества, а также контроль

выполнения плановых заданий и работ. Р. в рамках налоговой проверки пояснил, что оказывал устные консультации для руководства ООО «Р» по конкретным вопросам, связанным с гидрологией и морфометрией, отчетов об оказанных услугах не составлялось, документы, являющиеся конечным результатом оказанных услуг, переданы обществу на электронных носителях и предпринимателем Р. не сохранены.

Вышеназванный работник общества на допросах и в письмах налоговому органу пояснил, что зарегистрировался в качестве предпринимателя в целях оказания консультационных услуг в области геодезии и картографии

**ОТЧЕТОВ ОБ ОКАЗАННЫХ УСЛУГАХ
НЕ СОСТАВЛЯЛОСЬ, ДОКУМЕНТЫ,
ЯВЛЯЮЩИЕСЯ КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ
ОКАЗАННЫХ УСЛУГ, ПЕРЕДАНЫ ОБЩЕСТВУ
НА ЭЛЕКТРОННЫХ НОСИТЕЛЯХ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ Р. НЕ СОХРАНЕНЫ**

для рекультивации нарушенных земель. Непосредственным заказчиком услуг является только ООО «Р». Налоговый учет ведет ООО «Р». Денежные средства за выполненные работы предприниматель потратил на собственные нужды. Документы, созданные в результате оказания услуг, переданы обществу, второй экземпляр не сохранился. Переписка об оказании услуг не велась, все вопросы решались путем устных переговоров. Местом оказания услуг был адрес фактического проживания и адрес нахождения офиса ООО «Р». Данное лицо оказывает консультационные услуги в своих областях, по которым оно специализируется как работник ООО «Р».

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru



Анна Бедарева

юрист ООО «Верное решение»

Договор подряда: обзор судебной практики

Договор подряда представляет собой соглашение, в соответствии с которым одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определённую работу и сдать её результат заказчику, а последний обязуется принять результат работы и оплатить его. Изучение судебной практики показало, что все не так просто с применениями положений законодательства о подряде на практике.

Большинство споров между заказчиком и подрядчиком возникают по поводу объема и качества выполненных работ. При этом доказательственной базой здесь выступает информация, которая касается эксплуатации построенного объекта недвижимости или иного предмета договора подряда и которую подрядчик обязан передать заказчику. Это необходимо в случаях: если передачу предусматривает договор или характер информации таков, что без нее невозможно использовать результат работ.

Между обществом (субподрядчик) и корпорацией (подрядчик) заключен договор субподряда от 01.07.2011 № 1-31/11 на выполнение по заданию подрядчика работ по ремонту кровли цеха № 16 заказчика. Стоимость работ по договору определена в размере 2 916 408 руб. 39 коп. Общество, ссылаясь на то, что обязательства по оплате работ в полном объеме корпорацией не исполнены, после направления претензии с требованием оплатить задолженность, обратилось в суд с иском.

Корпорация ссылаясь на фальсификацию акта формы КС-2. Суды, проанализировав акты выполненных работ и справки о стоимости выполненных работ и затрат пришли к выводу о том, что по состоянию на 28.10.2011 спорные акты о приемке выполненных работ формы КС-2 не были подписаны ответчиком. При этом разрешая спор, суды, руководствуясь статьями 395, 711, 720, 740, 746, 753 Гражданского кодекса Российской Федерации, принимая во внимание заключения экспертов, полученных по результатам проведения основной и дополнительной строительно-технической экспертиз и судебной-технической экспертизы, пояснения свидетеля, учитывая, что акты выполненных работ и справки о стоимости выполненных работ и затрат от 31.07.2011 № 1 на сумму 645 750 руб. 86 коп. и от 31.07.2011 № 2 на сумму 593 792 руб. 80 коп. подписаны уполномоченными представителями сторон, замечания к объему и качеству выполненных работ отсутствуют, возражений по поводу сдачи-приемки, объема и стоимости выполненных работ также не заявлено, заказчиком эти работы приняты, пришли к выводу об обоснованности иска в части взыскания с ответчика 182 534 руб. 50 коп. (с учетом произведенной им частичной оплаты выполненных работ) и 161 087 руб. процентов за пользование чужими денежными средствами. В остальной части иска было отказано.¹

¹ Определение Верховного суда РФ от 08.12.2016 • №№ 309-ЭС16-16121, А47-4504/2013//<https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-08122016-n-309-es16-16121-po-delu-n-a47-45042013/>

Таким образом, правильно оформлять документы необходимо не только для введения объекта в эксплуатацию или проверки контролирующих органов, но и на случай судебного спора по объему и качеству выполненных работ. Судебная практика показывает, что исполнительная документация — это основное доказательство реального выполнения работ.

Бывают ситуации, когда подрядчик не передал исполнительную документацию заказчику, суды в данном аспекте единодушны: заказчик обязан оплатить принятые по акту приема-передачи работы, исключения — если заказчик докажет, что объект строительства нельзя использовать по прямому назначению без документов.

ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ — ЭТО ОСНОВНОЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВО РЕАЛЬНОГО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

Так, ООО обратилось в Арбитражный суд Камчатского края с иском к ФФФ о взыскании 1 659 061 руб. долга по договору подряда от 25.08.2014 № 32/2014. ФФФ обратился со встречным иском к обществу о взыскании 953 083 руб., из них: 603 204 руб. штрафа по договору за срыв работ, а также 349 879 руб. неустойки в виде пени за нарушение сроков выполнения работ.

Решением арбитражного суда исковые требования ООО удовлетворены в полном объеме, встречный иск удовлетворен в части взыскания с общества в пользу фонда неустойки в размере 349 879 руб., во взыскании штрафа в размере 603 204 руб. отказано, произведен взаимозачет требований.

Верховный суд оставил решение суда первой инстанции в силе, указав, что судами проверен и признан необоснованным довод ФФФ о том, что

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

возможность использования объекта подряда по прямому назначению в отсутствие исполнительной документации. ФФФ такого обстоятельства доказано не было. Суды также исходили из того, что ФФФ не лишен возможности предъявить самостоятельный иск к подрядчику о передаче исполнительной документации при ее отсутствии. При установленных по делу обстоятельствах суды правомерно на основании статей 711, 740, 746, 753 Гражданского кодекса Российской Федерации признали обоснованными требования общества.²

По одному из дел заказчик отказался оплачивать часть работ из-за их ненадлежащего качества.

УУУ обратилось в Арбитражный суд Челябинской области с исковыми требованиями к МММ о взыскании 1 149 847 руб. 76 коп. задолженности по договорам подряда, 964 190 руб. неосновательного обогащения. МММ обратилось со встречным исковым заявлением к УУУ об уменьшении цены договора строительного подряда до разницы между стоимостью фактически выполненного объема работ и стоимостью работ по устранению недостатков собственными силами. Суд встречный иск удовлетворил, поскольку подрядчик часть работ по акту не сдал, исполнительную документацию не передал, выявленные недостатки не устранил.³

По другому делу ЧЧЧ (далее — истец) обратилось в Арбитражный суд Московской области с иском к ССС (далее — ответчик) об обязанности передать исполнительную и техническую документацию и при неисполнении обязанности по передаче документации в течение 10 дней со дня вступления решения в законную силу взыскать с ССС денежные средства в сумме 10 000 000 руб.

Суд удовлетворил исковые требования частично, поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства, что вместе с результатом работ ответчиком истцу в полном объеме была передана исполнительная и техническая документация, подтверждающая объем выполненных работ. Кроме того, судами принято во внимание, что акты с графиками устранения дефектов и недоделок, где зафиксировано отсутствие исполнительной до-

2 Определение Верховного суда РФ от 18.04.2017 по делу № 303-ЭС17-4145, <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=497866#07487972593236825>

3 Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 20.06.2017 по делу № Ф09-2884/2017 <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/38700150/>



Анастасия Кирина

Обзор в целом имеет удобный для восприятия формат. Приведены примеры интересных судебных дел. Существо дел (решений судов) изложено грамотно. Автор ошибочно указал номера судебных актов в качестве номеров дел. Поэтому найти тексты решений трудно или невозможно.

Отдельные выводы и обобщения, приведенные в обзоре, позаимствованы автором отсюда: <https://pravo-rus.com/sobyitiya/podryadchik-ne-peredaet-dokumentaciyu-po-obektu-chto-delat-s-oplatoj.html> (сайт ЮБ «Аргументъ», возможно автор обзора является и автором материала на указанном сайте)

Автор приводит тезис «доказательственной базой здесь выступает информация, которая касается эксплуатации построенного объекта недвижимости или иного предмета договора подряда и которую подрядчик обязан передать заказчику»*. (*ст. 726 ГК РФ)

Первый пример, дело № А47-4504/2013. Суд удовлетворил иск частично потому, что ввиду отсутствия у истца-подрядчика исполнительной документации суду не было представлено достаточных доказательств

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru



Ольга Папроцкая

Автор статьи привел интересную практику по спорам, связанным с соблюдением условий договора подряда. В основном она касается вопроса предоставления подрядчиком заказчику исполнительной документации.

Важно учесть, что судебные решения по подобным делам не всегда однозначны. Но во многом это результат качества переговорного процесса сторон перед заключением договора.

1. Подрядчик обязан передать заказчику вместе с результатом работы ту информацию, которая касается эксплуатации или иного использования предмета договора подряда, если это действие прямо предусмотрено договором. Следовательно, если у заказчика есть намерение или потребность в ее получении, стоит позаботиться об обязательном включении такого пункта в текст соглашения.

2. Удобно, когда список исполнительной документации, подлежащей к передаче, определен в приложении к договору. В противном случае, при истребовании документов в судебном порядке, заказчик получит только пакет, предусмотренный Ростехнадзором в приказе от 26.12.2006 N

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

июнь 2020

ПРОДАЖА НЕДВИЖИМОСТИ ПО ПОДДЕЛЬНЫМ ДОКУМЕНТАМ

Анна Бедарева

...Именно процедура государственной регистрации должна служить гарантом для лиц законности сделки, однако именно она стала лазейкой для мошенников, которой те воспользовались...

...лицу причинены убытки не только в результате мошеннических действий, но и в результате ненадлежащего исполнения Росреестром своих обязанностей, оно вправе потребовать возмещения убытков...

...анализ судебной практики дает нам основание предполагать защиту прав и законных интересов добросовестных приобретателей по такой категории споров...

**Анастасия Балдынова**

Миграционные нарушения: обзор судебной практики

С необходимостью привлечения иностранных работников к труду на сегодняшний день сталкиваются многие организации независимо от сфер деятельности и организационно-правовых форм. Иностранные работники оказываются занятыми не только на вспомогательных, но и на высококвалифицированных работах. Вместе с тем, Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» закреплён принцип приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда. Работодатели имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при соблюдении порядка, предусмотренного российским миграционным законодательством. Так как за нарушение установленного порядка предусмотрена административная ответственность (ст. 18.15 КоАП РФ), попробуем рассмотреть наиболее дискуссионные моменты судебной практики по таким делам.

В первую очередь важно определиться с кругом субъектов, привлечение которых к административной ответственности является возможным. Кто же несет ответственность в случае нелегального допуска к работе иностранного гражданина — заказчик, подрядчик или субподрядчик? Привлечение к трудовой деятельности не равно оформлению трудового или другого договора с иностранцем. Это фактический доступ такого лица к работам в интересах определенного заказчика (работодателя) (об этом прямо сказано в п. 1 примечания к ст. 18.15 КоАП РФ). Следовательно, риск привлечения к административной ответственности несут в равной мере как подрядчик или субподрядчик, которые наняли иностранцев без разрешения на работу, но и заказчик, который допустил таких лиц к работе. Аналогичную правовую позицию поддержал и ВАС РФ (см. Определение ВАС РФ от 05.06.2012 № 17221/11 по делу № А40-13149/11-94-120). Разделяет такое мнение и Верховный Суд РФ. В своем Постановлении от 29.06.2016 № 308-АД16-2457 ВС РФ отметил, что возложение ответственности и обязанности на субподрядчиков не заменяет и не исключает обязанности генподрядчика по контролю за надлежащим исполнением строительных работ, а также по недопущению к трудовой деятельности на объекте иностранных граждан, привлеченных к работам незаконно. Генеральный подрядчик должен был самостоятельно проверить законность привлечения к трудовой деятельности субподрядчиками иностранных работников для обеспечения исполнения публично-правовой обязанности как лица, ответственного за осуществление строительных работ. Но по иному делу Верховный суд пришел к другим выводам. В ситуации, когда субподрядчик привлек к работам нелегально иностранных граждан, суды трех инстанций привлекли к ответственности генерального подрядчика, но ВС РФ отменил предшествующие судебные акты, указав следующее. Верховный суд постановил, что в данном деле надлежит учесть буквальное толкование ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ, согласно которой административной ответственности подвергается, в частности, лицо, осуществившее непосредственное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина в отсутствие необходимых документов. В данном случае таким лицом, которое непосредственно привлекло к труду иностранного

работника, генподрядчик не являлся. Также ВС РФ отметил, что наличие в контракте условий о необходимости соблюдения генподрядчиком требований миграционного законодательства не свидетельствует о том, что он является субъектом административного правонарушения, поскольку материалами дела достоверно не подтверждено, что именно он допустил к выполнению работ либо использовал труд иностранного работника. Постановление ВС РФ от 21.02.2018 № 38-АД17-5.

**РИСК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕСУТ В РАВНОЙ МЕРЕ
КАК ПОДРЯДЧИК ИЛИ СУБПОДРЯДЧИК,
КОТОРЫЕ НАНЯЛИ ИНОСТРАНЦЕВ БЕЗ
РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ, НО И ЗАКАЗЧИК,
КОТОРЫЙ ДОПУСТИЛ ТАКИХ ЛИЦ К РАБОТЕ**

Чтобы снизить риски привлечения к ответственности, нужно сформулировать соответствующие условия в договорах подряда и субподряда. Разумеется, в интересах заказчика будет пункт о том, что привлечение к работам на объектах заказчика всех лиц будет осуществляться подрядчиком в строгом соответствии с миграционным законодательством РФ, что ответственность за это в рамках договора ложится исключительно на подрядчика. Также стоит предусмотреть, что, если генподрядчик будет привлечен к ответственности из-за привлечения субподрядчиком иностранных работников в отсутствие необходимых разрешений и документов, то

**Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru**



Элина Шакирова

Обзор судебной практики «Обналичивание. КТС. Споры»

Обналичивание

Обзор судебной практики показывает, что до сих пор возникают проблемы при исполнении банками требований, связанных с фактами предъявления на принудительное исполнение удостоверений комиссий по трудовым спорам либо выданных в целях хищения или обналичивания денежных средств. Всей банковской сфере известно, что подобного мошенничества раньше было очень много (Решение Ворошиловского районного суда г. Ростова-на-Дону (Ростовская область) № 2-2077/14 ~М-952/2014 от 6 августа 2014).

Уголовная ответственность ООО за обналичивание денежных средств сама по себе законом не предусмотрена. Санкции применяются, если процедура вывода связана с нарушением закона. В этом случае руководитель компании и иные виновные лица могут быть привлечены к ответственности по целому ряду статей УК РФ. Так, приговором суда собственник юридического лица признан виновным в преднамеренном банкротстве, а также в сокрытии денежных средств организации, за счет которых должно быть произведено взыскание недоимки по налогам и сборам. По подложным решениям Комиссии по трудовым спорам средства были получены в банке, внесены в кассу, откуда вместо погашения недоимки направлены на выплаты иным лицам (Апелляционное определение Мурманского областного суда от 13.07.2017 № 22-923/17).

Действительно закон позволяет прийти в банк работодателя с удостоверением КТС и написать заявление на перевод средств в свою пользу (статья 8 229-ФЗ), и банк обязан исполнить такое требование (Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 26.07.2018 N Ф03-2850/2018 по делу N A04-11052/2017).

Удивительно, но никакого подтверждения, что заявитель — сотрудник компании, по закону не требуется. Тем не менее, перед совершением перевода, ЦБ рекомендует банкам тщательно всё проверить (письмо Банка России № 167-Т): «Под лупой» изучить документ (все ли реквизиты, подписи на месте, есть ли видимые признаки подделки).

К примеру, Арбитражный суд Московского округа удовлетворил требования предпринимателя о взыскании убытков в связи с незаконным списанием денежных средств по сфальсифицированному удостоверению КТС, так как банком обоснованность списания денежных средств не доказана и, им не проявлена должная степень заботливости, осмотрительности при исполнении исполнительного документа (Постановление Арбитражного суда Московского округа от 20.06.2019 N Ф05-5599/2019 по делу N A40-137907/2018).

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

**Сергей Слесарев**

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»

Сама по себе возможность получения задолженности по зарплате через удостоверение КТС носит нейтральный окрас. Все зависит от обстоятельств конкретного получения средств: что хорошо и законно в одном случае, будет незаконным — в другом.

Проблема обналичивание средств через удостоверения КТС существует. Но, если расширить поле обзора, то увидим, что в отношении организаций-банкротов это лишь один из способов вывода активов из-под «удара кредиторов», и далеко не самый распространенный. Для этого используются разные методы от заключения фиктивных договоров (подряда, поставки, займа и тп.) до выплаты выходных пособий по соглашению сторон и тп. (см. например, Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 23.05.2019 N Ф03-2119/2019 по делу N А73-10351/2018).

При этом не значит, что теперь любое схожее действие однозначно незаконно, потому требуется оценивать все обстоятельства дела, поведение сторон, реальность документов (см. например, Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 20.12.2018 N Ф02-5645/2018 по делу N А19-4963/2013).

Так и с удостоверениями КТС: трудовое законодательство предусматривает облегченный способ защиты трудовых прав через создание КТС.

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

**Ольга Яковлева**

Мошеннические способы вывода из банка и обналичивания денежных средств совершенствуются год от года. Вряд ли эта «гонка» между повышением эффективности защиты и возникновением новых мошеннических схем прекратится. Уж очень заманчивый способ незаконного обогащения. Не оскудевает «talантами» земля русская!

В 2019 г. Центральным банком зафиксирован рост операций с активным применением удостоверений комиссий по трудовым спорам. В условиях нашего законодательства — необычайно легкая схема вывода денег из банка.

В комментируемом материале прослеживается применение указанного способа обналичивания денежных средств в рамках процедуры банкротства. Обычно, дела и документация фирмы-банкрота находятся в достаточно запущенном состоянии. Самое время и место «ловить рыбку в мутной воде»! В качестве примера приведено апелляционное определение судебной коллегии по уголовным делам Мурманского областного суда от 13.07.2017г. № 22-923-2017 в отношении Н., — учредителя группы компаний, где помимо других эпизодов, расследованы случаи получения сотрудниками этих компаний денежных средств в банке по подложным решениям комиссии по трудовым спорам.

Арбитражные суды рассматривают дела по искам организаций к бан-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

**Дарья Родионова**

Таким образом, рассматривается проблема, связанная с исполнением банками удостоверений комиссий по трудовым спорам, выданных в целях хищения или обналичивания денежных средств. Цель понятна: хищение или обналичивание. Средством совершения правонарушения является удостоверение комиссии по трудовым спорам. Всегда ли речь идет о подделке? Нет. Например, рассмотрим решение Ворошиловского районного суда г. Ростова-на-Дону от 06 августа 2014 г. по делу № 2-2077/14. Физическому лицу было выдано удостоверение комиссии по трудовым спорам для получения заработной платы. Но суд выяснил, что данное физическое лицо не являлось работником организации, в которой была создана КТС. То есть спор не являлся индивидуальным трудовым и не относился к компетенции КТС. В таком случае удостоверение было не поддельным, а недействительным. Решение КТС было принято, но оно было незаконным. Так как данная организация была признана банкротом, значит, удостоверения КТС вполне могли использоваться для вывода денежных средств.

Рассмотрим Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 26.07.2018 № Ф03-2850/2018 по делу № А04-11052/2017. Как я поняла, обоснования незаконности списания Банком денежных средств на основании удостоверений КТС сводились к ссылке на нарушение формальностей, предусмотренных ТК РФ и ФЗ «Об исполнительном производстве» (не в том понимании, что они малозначительны, а в том, что я не увидела в судебном постановлении ссылку на поддельность удостове-

Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-petsonal.ru

Ответы на вопросы подписчиков автор статьи готов написать
по просьбе редакции.

Ждем вопросы их на адрес: **tp@top-personal.ru**

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ



Дарья Родионова

Вопрос.

Добрый день! Слесаря по ремонту автомобилей привлекают к работам на ж.д крану (он обучен). Как правильно должен быть оформлен допуск и стажировка?

Согласно п. 1.1. Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, такие медицинские осмотры проводятся в отношении работников, выполняющих работы на высоте, работы по обслуживанию подъемных сооружений, включая работы в качестве крановщика (машиниста крана).

Согласно части 1 статьи 225 Трудового кодекса РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели — индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Согласно части 2 статьи 225 ТК РФ для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения

**Купить полный текст номера за 1600 руб :
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 1 2020

Нетворкинг

HR

Зарплата

Корпоративная культура

Командировка

Удаленка

Кадровое делопроизводство

Управление персоналом

Искусственный интеллект

COVID-19

Персонал