

Трудовые вопросы движутся в направлении, где важную роль играет профессия или отрасль бизнеса.

Эксперты  внимательно изучают решения судов и дают им анализ.

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.

## Опасные профессии



Татьяна Горошко

**Сварщики: анализ некоторых актуальных споров в судебной практике .....5**

## Компенсации



Элина Шакирова

**Как получить от государства компенсацию за нарушенные трудовые права .....15**

## Больничный

Дарья Сергеева

**Как доказывать, что больничный получен притворством или за взятку .....27**

## Цифровизация



Дарья Царькова

**Ошибки конструкторов и программистов — как суды решают споры .....39**

## Премии

Анастасия Жукова

**Премии: споры с работниками. Анализ .....51**

## Женский труд



Марина Кузина

**Дискриминация женского труда, анализ споров по трудоустройству женщин .....61**

**Комментарии юрфирм**



Алексей Горелов, Анастасия Гурина, Евгений Джафаров,



Ольга Дученко, Алина Мартьянова, Карина Тамаева

**Комментарии юрфирм к статье Дарьи Царьковой «Увольнение за хищения, моральный ущерб и т.д. неблагонадежных сотрудников, и анализ ошибок компаний, взявших их, и допустивших спор». (Была опубликована в ТП № 11) .....67**



Виталий Шошин  
**Генерал золотой карьеры: брендовые взятки полицейского чина .....87**

**Охрана труда**



Зия Гибатуллина  
**Документы и качество квалификации по опасным профессиям — анализ ситуации и споров: пожарники, котлонадзор, высотники, строители, шахтеры и т.д. ....91**

**Трудовые споры**

Татьяна Кочанова  
**Трудовые споры предлагается решать в суде, минуя специальные комиссии? .....97**

**Вопрос — ответ**

**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:**

А. Алексеевская, В. Алистархов, А. Аскеров,  
А. Бабкина, О. Байдина, А. Балдынова,  
А. Бедарева, Т. Бойкова, О. Варганова  
(Пузырева), Д. Гайдин, З. Гибадуллина,  
М. Горегляд, Т. Горошко, И. Демидова,  
И. Дружинина, А. Жукова, А. Кирина, М. Лисицына  
(Бубнова), Д. Мартасов, А. Митрахович,  
О. Москалёва, С. Назарова, Е. Новикова,  
О. Папроцкая, Н. Пластинина, Д. Родионова,  
Д. Сергеева, С. Слесарев, М. Толстых,  
П. Хлебников, А. Чакински, Э. Шакирова,  
Д. Царькова, О. Яковлева

**Эксперты журнала**

**от юридических компаний:**

**Н. Рясина**, ООО «Доверенный СоветникЪ»,  
**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания  
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,  
**О. Баженов**, «Корельский, Ищук, Астафьев и  
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,  
**И. Меньшикова**, «ООО «1-й Консалт Центр»,  
**С. Одинцов**, «Диалог права»,  
**Юлия Лялюцкая**, Адвокатское бюро г. Москвы  
«Щеглов и Партнеры»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** 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», 2021.

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 15.01.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 36-02.

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





Татьяна Горошко

# Сварщики: анализ некоторых актуальных споров в судебной практике

Необычный 2020 год во многом изменил восприятие рынка труда и «обязательных» компонентов успешной работы. Но это утверждение наиболее корректно для специалистов так называемых офисных специальностей, которым, говоря упрощенно, для работы нужны только компьютер и соответствующее их профилю деятельности программное обеспечение. Однако для ряда специальностей столь часто упоминаемая в 2020 году «удалёнка» не возможна в принципе из-за специфики деятельности. Одной из таких работ является работа сварщиков, о ней мы и поговорим в нашей сегодняшней статье.

Если незнающий человек обратиться к сети «Интернет» для того, чтобы сформировать какое-то первое впечатление о профессии, то узнает, что *«Сварщик востребованная профессия на сегодняшний день относится к разряду одной из самых востребованных», «самым главным и решающим факторов в пользу выбора этой профессии является очень высокая оплата труда»*<sup>1</sup> (здесь и далее курсивом выделены цитаты — прим. Автора; орфография и пунктуация сохранены); *«самое трудное в работе — это сварка в слишком жаркое или холодное время»*<sup>2</sup>; *«К неоспоримым преимуществам профессии сварщика относится высокая востребованность на рынке труда, а также возможность подрабатывать при желании. Кроме того, эти специалисты получают высокую зарплату и могут вырасти по карьере. К минусам профессии относится: тяжелые, порой и экстремальные условия труда, возможность появления со временем профессиональных заболеваний из-за больших нагрузок на зрение, органы дыхания (электроофтальмия, бронхиальная астма, силикоз)»*<sup>3</sup>.

Правдивы или нет приведенные выше утверждения, мы и узнаем из нашей сегодняшней статьи.

Сразу хотела бы отметить, несколько важных для понимания обстоятельств:

— мы будем говорить о группе специалистов, используя наиболее общий термин, так как существуют различные профили деятельности в этой области (подробнее: см. Приказ Минтруда России от 28.11.2013 N 701н «Об утверждении профессионального стандарта «Сварщик»);

— в нашей статье мы будем рассматривать проблемы, связанные с трудовой деятельностью этой группы специалистов, именно через призму актуальной судебной практики, и именно вопросы, тем или иным образом, вызванные именно спецификой деятельности таких работников.

Но в самом начале я хотела бы также напомнить о том, что деятельность таких работников с точки зрения законодательного регулирования достаточно подробно описана: существуют и правила по охране труда при вы-

1 URL: <https://delai-vibor.com/plyusy-i-minusy-professii-svarshhik.html>; дата отклика: 15.11.2020.

2 URL: <https://journal.tinkoff.ru/svarshik/>; дата отклика: 15.11.2020.

3 URL: <https://o-professii.ru/professija-svarshhik-obrazovanie-skolko-zarabatyvaet-pljusy-i-minusy/>; дата отклика: 15.11.2020.

полнении сварочных работ в целом<sup>4</sup>, и при выполнении таких работ в конкретных узких случаях<sup>5</sup>, действуют различные касающиеся сварки ГОСТы<sup>6</sup>, касающиеся материалов для сварки ГОСТы<sup>7</sup> и др. Также, помня о большом количестве норм, содержащихся в различных (в том числе не очевидных) источниках, даже после проведения «регуляторной гильотины», позволю себе обратить внимание читателя на то, что нормативное регулирование труда сварщика можно найти и в других документах: например, «ПОТ РО-14000-003-98. Правила по охране труда при производстве котельных работ и металлических конструкций» (утв. Департаментом экономики машиностроения Минэкономки РФ 30.01.1998)<sup>8</sup>, и «ПОТ РО 14000-005-98. Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения» (утв. Минэкономки РФ 19.02.1998)<sup>9</sup> и др. Поэтому если организация начинает самостоятельно осуществлять сварочные работы, даже для собственных нужд, ответственным лицам, на мой взгляд, нужно в несколько раз внимательнее осуществлять проверку соответствия организации проведения таких работ правилам и ГОСТам.

Итак, начнем.

Первый спор, который мы рассмотрим в настоящей статье, возник в связи с наложением на электрогазосварщика дисциплинарного взыскания в виде замечания в связи с отсутствием этого работника в период с 07 час.

4 Приказ Минтруда России от 23.12.2014 N 1101н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ».

5 «Правила техники безопасности и производственной санитарии при электросварке в защитных газах» (утв. Президиумом ЦК профсоюза рабочих судостроительной промышленности 20.05.1970).

6 «ГОСТ Р ИСО 857-1-2009. Сварка и родственные процессы. Словарь. Часть 1. Процессы сварки металлов. Термины и определения» (утв. Приказом Ростехрегулирования от 04.08.2009 N 277-ст); «ГОСТ Р ИСО 17659-2009. Национальный стандарт Российской Федерации. Сварка. Термины многоязычные для сварных соединений» (утв. Приказом Ростехрегулирования от 04.08.2009 N 279-ст); «ГОСТ 2601-84. Государственный стандарт Союза ССР. Сварка металлов. Термины и определения основных понятий» (утв. и введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 29.02.1984 N 718); «ГОСТ 12.3.003-86. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Работы электросварочные. Требования безопасности» (введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 19.12.1986 N 4072).

7 «ГОСТ 10051-75. Межгосударственный стандарт. Электроды покрытые металлические для ручной дуговой наплавки поверхностных слоев с особыми свойствами. Типы» (введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 23.10.1975 N 2668); «ГОСТ 10052-75\*. Электроды покрытые металлические для ручной дуговой сварки высоколегированных сталей с особыми свойствами. Типы» (введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 27.03.1975 N 781); «ГОСТ 10157-2016. Межгосударственный стандарт. Аргон газообразный и жидкий. Технические условия» (введен в действие Приказом Росстандарта от 26.10.2016 N 1520-ст); «ГОСТ 26101-84. Государственный стандарт Союза ССР. Проволока порошковая наплавочная. Технические условия» (утв. Постановлением Госстандарта СССР от 27.02.1984 N 599).

8 См. пункты 1.14 — 1.15.4.

9 См. главы 11 — 12.

45 мин. по 08 час. 00 мин<sup>10</sup>. Как того и требует законодательство, электрогазосварщик дал объяснения о своем отсутствии на рабочем месте, согласно которым он «... отсутствовал в период времени с 07.45 до 08.00 часов на рабочем месте по причине использования им одного из предоставленных ему перерывов для отдыха и питания. Так как, в соответствии с его графиком работы ему предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью два часа в течение смены (не менее 30 минут каждый), время начала и окончания перерыва не регламентировано».

**УТРАТИЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ТРУДОСПОСОБНОСТЬ НА 40 И ЕМУ БЫЛА БЕССРОЧНО УСТАНОВЛЕНА ИНВАЛИДНОСТЬ... ОДНАКО, ОПРЕДЕЛИВ В КАЧЕСТВЕ ТАКОЙ КОМПЕНСАЦИИ ВЕСЬМА СКРОМНУЮ СУММУ — 500 000 РУБЛЕЙ**

Суд, рассматривая отсутствие сварщика на рабочем месте в течение 15 минут, установил, что дополнительным соглашением к коллективному трудовому договору для сменного персонала устанавливается фиксированный временной интервал предоставления перерывов (для отдыха и приема пищи с 12.00 до 14.00 и с 18.00 до 21.00). Следовательно, работник не имел права отсутствовать на рабочем месте с 7.45 до 8.00 часов, а наложение дисциплинарного взыскания на него в данном случае правомерно.

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2021

## ДОЛЖНИК ПРОДОЛЖИТ ЖИТЬ В ЕДИНСТВЕННОМ, НО РОСКОШНОМ ЖИЛЬЕ??!

Наталия Пластинина

...Верховный Суд РФ запретил уплотнять должников в единственном жилье, пусть даже и очень роскошном...

...Если должник живет в роскошном, пусть и единственном жилье, это несправедливо, что с него ничего нельзя взять...

...«Иммунитет» нужен не для того, чтобы в любом случае сохранить за должником его жилье, а чтобы не допустить нарушения права на жилище, гарантировать банкроту жилплощадь, необходимую для нормального существования...

...пусть живет (должник) на Рублевке. Закон его трогать не позволяет...

...роскошное жилье отнять нельзя, если оно единственное...



Элина Шакирова

# Как получить от государства компенсацию за нарушенные трудовые права

Под компенсациями понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Указанные выплаты не входят в систему оплаты труда и производятся работнику в качестве компенсации его затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей.

**1. К примеру, суды надбавки за вахтовый метод работы признали компенсациями в смысле ч. 2 ст. 164 Трудового кодекса РФ (Решение Октябрьского районного суда г. Самары (Самарская область) от 26 февраля 2019 по делу N 12-113/2019).**

Согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии со статьей 316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями. Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере. В соответствии со статьей 317 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях, размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

За неправильный расчет выплат работнику в решении Ступинского городского суда (Московская область) от 18 февраля 2019 по делу N 2-2457/2018 суд установил факт неправильного расчета выплат сотруднику. Суд полагает примененный истцом подход к определению размера заработка неверным, не соответствующим как Постановлению Правительства РФ от 03.02.2005 N 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ — ЭТО  
СПОСОБЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ  
ГРАЖДАН, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ОБЩЕСТВЕННО  
ПОЛЕЗНУЮ ЛИБО ТРУДОВУЮ ФУНКЦИЮ,  
ПОПАВШИХ В ЗАТРУДНИТЕЛЬНОЕ  
ПОЛОЖЕНИЕ**

вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений», так и локальным нормативным актам ответчика.

Постановлением Правительства РФ от 03.02.2005 N 51 установлен размер надбавок только для работников государственных учреждений в зависимости от местности, при этом максимальный размер надбавки составляет 75% тарифной ставки оклада. Постановлением определено также, что надбавка начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2. Работодатель компенсирует работнику утрату здоровья в связи с профессиональным заболеванием (Решения Куйбышевского район-**

ного суда г. Новокузнецка (Кемеровская область) от 27 февраля 2019 по делу N 2-248/2019, от 19 февраля 2019 по делу N 2-263/2019).

**3. Формальная услуга службы занятости по предоставлению услуги по переезду в другую местность.**

В Апелляционном постановлении Волгоградской области от 27 сентября 2018 по делу N 22-3831/2018 суд признал формальный характер при предоставлении государственной услуги по содействию безработным граж-

**РЕКОМЕНДУЕТСЯ ФИКСИРОВАТЬ  
ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ В  
ПОЛОЖЕНИИ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, КОТОРОЕ  
БУДЕТ ЯВЛЯТЬСЯ ОСНОВОЙ ДЛЯ  
НАЧИСЛЕНИЯ**

данам в переезде и безработным гражданам, и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости, удостоверяющих юридически значимые факты и события. Сотрудник подписала предложения, ознакомила М. и К. с данными документами, имеющими по своей сути ложный характер, так как никто из последних переезжать в другую местность не собирался, а переезд и трудоустройство в другую местность являлись формальными.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

Дарья Сергеева

# Как доказывать, что больничный получен притворством или за взятку

Нет ничего нового в том, что работники прикрывают свои прогулы, используя поддельные листки нетрудоспособности: покупая их или давая за них взятку. Чем изощреннее методы таких работников, тем изощреннее нужно быть работодателям, чтобы определить поддельность больничного листа и притворство сотрудников. Так, на практике уже выработан алгоритм, который позволяет если не положить этому конец, то хотя бы уменьшить количество поддельных листков нетрудоспособности, предъявляемых работниками.

В большинстве случаев подделка листка нетрудоспособности выявляется не в момент предъявления его работодателю, а спустя какое-то время при рассмотрении вопросов о проведении страховых выплат работнику, то есть достаточно большой промежуток времени проходит с момента совершения преступления, предусмотренного Уголовным кодексом РФ (далее — УК) до его обнаружения. Поэтому первый совет работодателю — осуществлять проверку больничных листов в тот же момент, когда этот документ был предоставлен.

Почему это документ? Листки нетрудоспособности являются документами строгой финансовой отчетности. Их бланки защищены водяными знаками и штрих-кодами. Информация о выданном больничном поступает в централизованную базу Фонда социального страхования (далее — ФСС). Порядок заполнения и выдачи больничных строго регламентирован.

Листок нетрудоспособности — это основание для выплаты соответствующего пособия. Назначается и выплачивается пособие работнику работодателем. В дальнейшем эти расходы работодатель учитывает при перечислении страховых взносов в ФСС. Если проверка выявит, что работодатель оплатил неправильно оформленный или поддельный больничный, он подвергнется штрафам и пеням со стороны ФСС и ПФР, именно поэтому работодателю просто необходимо сразу же проверять лист нетрудоспособности после его предоставления.

Признаки, по которым можно отнести больничный лист к поддельному, законом не установлены. На практике были выявлены и классифицированы следующие основные признаки поддельного листка нетрудоспособности:

- отсутствие водяного знака с логотипом ФСС;
- фактура бумаги бланка не похожа на денежную купюру, цвет бланка однотонный или имеет очень резкие цветовые переходы;
- отсутствие синих, розовых и светло-зеленых защитных волокон;
- наличие ячеек для заполнения листка нетрудоспособности белого цвета;
- несоответствие качества бумаги качеству легитимного бланка листка нетрудоспособности;

- использование при оформлении листка нетрудоспособности неправильного наименования медицинской организации;
- неуказание периода стационарного лечения;
- использование фамилий врачей, не работающих в данной медицинской организации;
- неопределение номера листка нетрудоспособности при введении номера в программу АРМ (должен быть двенадцатизначный номер бланка);

**ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПРОВЕРКУ БОЛЬНИЧНЫХ ЛИСТОВ В ТОТ ЖЕ МОМЕНТ, КОГДА ЭТОТ ДОКУМЕНТ БЫЛ ПРЕДОСТАВЛЕН**

- использование печати, не соответствующей наименованию медицинской организации;
- отсутствие микротекста «листок нетрудоспособности»;
- неверный адрес медорганизации.

Листы нетрудоспособности выдаются по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 347н. Поэтому в первую очередь работодателю стоит удостовериться, что представленный больничный лист соответствует установленной форме. Затем оцените качество бумаги, цвет бланка, присутствуют или отсутствуют признаки поддельного больничного листа, названные ранее.

Затем работодателю стоит проверить больничный лист по реестру недействительных больничных. В данный реестр включены сведения о больничных листах, которые были признаны ФСС РФ недействительными в связи с их утерей медицинскими работниками или похищением из медицинских организаций. Если в реестре информации о данном листе нет, но остаются сомнения, то работодатель вправе сделать запрос в территори-

альный орган ФСС РФ. В письменном запросе в территориальный орган ФСС РФ по месту постановки на учет вашей организации (или региональное отделение ФСС РФ по местонахождению медицинской организации, выдавшей больничный) нужно указывать следующее: наименование подразделения ФСС РФ, в которое отправляете запрос; просьбу подтвердить факт выдачи больничного листа, а также проверить его подлинность, если вы приложили оригинал больничного листа; ФИО работника, которому выдали листок нетрудоспособности, номер и дату выдачи больничного листа; просьбу предоставить ответ в письменном виде и адрес, по которому

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОПЛАТИЛ НЕПРАВИЛЬНО  
ОФОРМЛЕННЫЙ ИЛИ ПОДДЕЛЬНЫЙ  
БОЛЬНИЧНЫЙ, ОН ПОДВЕРГНЕТСЯ  
ШТРАФАМ И ПЕНЯМ СО СТОРОНЫ  
ФСС И ПФР**

нужно направить ответ; дату направления запроса, ФИО работника, подписавшего запрос. Запрос желательно оформлять на официальном бланке организации работодателя, чтобы исключить риск отказа в его приеме.

Однако самый распространенный и проверенный способ проверки больничного листа работодателем — это обращение в медицинскую организацию, выдавшую листок нетрудоспособности, с запросом, обращался ли работник за медицинской помощью, когда обращался, выдавался ли ему

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2021

## НЕДВИЖИМОСТЬ ВСЕГДА БЫЛА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫМ ОБЪЕКТОМ НЕ ТОЛЬКО ДЛЯ ДОБРОСОВЕСТНЫХ ПРОДАВЦОВ И ПОКУПАТЕЛЕЙ НА РЫНКЕ ЖИЛЬЯ

Инна Демидова

... У РЕГИСТРАТОРА НЕ ИМЕЛОСЬ СВЕДЕНИЙ О ТОМ, ЧТО  
ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ ПАСПОРТ НА ИМЯ <...> ПОДДЕЛЬНЫЙ, ЧТО  
БЫЛО УСТАНОВЛЕНО ПОЗДНЕЕ...

... НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ НЕ СОДЕРЖАТ ТРЕБОВАНИЯ ОБ  
ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ПРОВЕРКЕ РЕГИСТРАТОРОМ ЗАЯВИТЕЛЯ НА ПРЕДМЕТ  
ВЫДАЧИ ДАННОМУ ЛИЦУ ПАСПОРТОВ...

... ПОКУПАТЕЛЬ, ДОБРОСОВЕСТНО ОПЛАТИВШИЙ РЫНОЧНУЮ  
СТОИМОСТЬ КВАРТИРЫ, ОКАЗАЛСЯ НА УЛИЦЕ С ПОСТАНОВЛЕНИЕМ  
О ВОЗБУЖДЕНИИ УГОЛОВНОГО ДЕЛА ПРОТИВ НЕУСТАНОВЛЕННОГО  
ЛИЦА...



Дарья Царькова

# Ошибки конструкторов и программистов — как суды решают споры

Ни для кого из нас не секрет, что мы живем в век цифровизации. О тенденции перехода всей нашей жизни в электронный мир не говорит только ленивый.

Итог: роль программистов и системных администраторов в вопросе построения бизнеса возрастает кратно.

И как закономерность — возрастает риск судебных разбирательств в этой части.

Ниже приведу спор по копированию Программы «обиженными» бывшими сотрудниками.

**Федеральный Арбитражный суд Уральского округа 11.07.2013 постановил** по делу №А60-27815/2012:

решение Арбитражного суда Свердловской области от 01.10.2012 по делу № **А60-27815/2012** и постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.03.2013 по тому же делу оставить без изменения, кассационную жалобу общества с ограниченной ответственностью «Кварт» — без удовлетворения.

**КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ  
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОГО ПРАВА — 500 000  
РУБЛЕЙ И 14 000 РУБЛЕЙ ЗА РАСХОДЫ НА  
ЭКСПЕРТИЗУ**

Судом было установлено:

Истец (ООО «Аурит») — правообладатель программы «Программный комплекс для автоматизации аптечных предприятий «Аптека-Урал» (Программный комплекс «Аптека-Урал»). Ответчик (ООО «Кварт») — правообладатель зарегистрированной программы «Система автоматизации предприятий, осуществляющих фармацевтическую деятельность «QuartFarm». Обе программы зарегистрированы в государственном реестре программ для ЭВМ.

Истец обратился в Арбитражный суд Свердловской области с иском к обществу «Кварт» о запрещении распространять или использовать иным способом программу для электронно-вычислительных машин «QuartFarm», государственная регистрация которой произведена в Реестре программ для ЭВМ под регистрационным номером \* от 21.03.2012; признании недействительной как основанной на недостоверных сведениях государ-

ственную регистрацию программы; взыскании 500 000 руб. компенсации за нарушение исключительных прав на программный комплекс «Аптека-Урал», государственная регистрация которой произведена в Реестре программ для ЭВМ под регистрационным номером 2006611303 от 17.04.2006.

Авторы программы «QuartFarm»: Коркунов М.А., Федоров М.В., Разбойников П.А. — все трое работали первоначально у истца, затем в результате конфликта со своим руководством уволились из ООО «Аурит» и перешли в ООО «Кварт».

**ПРОГРАММА «QUARTFARM» НЕ ЯВЛЯЕТСЯ  
ТОЖДЕСТВЕННОЙ ПРОГРАММЕ «АПТЕКА-  
УРАЛ», НО ПРИ ЭТОМ ПРОГРАММА  
«QUARTFARM» ЯВЛЯЕТСЯ РЕЗУЛЬТАТОМ  
ПЕРЕРАБОТКИ ПРОГРАММЫ «АПТЕКА-  
УРАЛ»**

Для установления факта Судом Свердловской области является ли одна программа переработанной копией другой программы, судом была назначена судебная экспертиза. Заключение эксперта: программа «QuartFarm» не является тождественной программе «Аптека-Урал», но при этом программа «QuartFarm» является результатом переработки программы «Аптека-Урал».

Решение суда первой и второй инстанции: запрет ответчику распространять или использовать иным способом программу «QuartFarm». Государственная регистрация программы «QuartFarm» в реестре программ для ЭВМ признана недействительной как основанная на недостоверных сведениях.

Компенсация за нарушение исключительного права — 500 000 рублей и 14 000 рублей за расходы на экспертизу.

Примечание: при определении размера компенсации суд обратил внимание на то, что период нарушения исключительного права истца на свою программу составил около шести месяцев, следовательно, размер заявленной ко взысканию компенсации (500 000 рублей) является разумным и подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

В апелляционной инстанции дело было рассмотрено по апелляционной жалобе Ответчика в 17 арбитражном апелляционном суде. В ходе которого была проведена комиссионная судебная экспертиза экспертами Хохловым И.А. и Добряком П.В.

## ВИДОИЗМЕНЕНИЕ ПРОГРАММЫ ВСЕ РАВНО НЕ СНЯЛО ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ЕЕ КОПИРОВАНИЕ

Комиссионная экспертиза в целом не опровергла доводы первой экспертизы. Апелляционная инстанция оставила апелляционную жалобу без удовлетворения.

**Как видно из выводов суда видоизменение программы все равно не сняло ответственности за ее копирование., а также интересен тот факт, что гос. регистрация таких программ не гарантирует, что не возникнет судебных разбирательств.**

Советским районным судом г. Омска от 23 августа 2010 года принято Решение по делу:

Александр Ивановичейтед обратилась в суд с иском к Петрович А. С. о

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2021

## ДЕСЯТКИ КВАРТИР У ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ: СПОРЫ ПО НАЛОГАМ ПРИ ИХ ПРОДАЖЕ

Дарья Родионова

... ПРИ ВЫНЕСЕНИИ РЕШЕНИЙ НЕ УЧТЕНА ЗАТРАТА ПО ПРОДАННЫМ ОБЪЕКТАМ НЕДВИЖИМОСТИ НА ИХ ОБСЛУЖИВАНИЕ, РЕМОНТ, ОПЛАТУ КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ, КОТОРЫЕ ВКЛЮЧЕНЫ ИМ В ЦЕНУ ПРИ ПРОДАЖЕ ОБЪЕКТОВ...

...У ГРАЖДАНИНА, НЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО В КАЧЕСТВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ, НО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ВОЗНИКАЕТ ОБЯЗАННОСТЬ ПО ИСЧИСЛЕНИЮ И УПЛАТЕ КАК **НДФЛ**, ТАК И **НДС**...

...ИМУЩЕСТВЕННЫЙ НАЛОГОВЫЙ ВЫЧЕТ НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...

Анастасия Жукова

# Премии: споры с работниками. Анализ

Актуальность темы обусловлена тем, что в настоящее время из-за пандемии коронавируса, перевода сотрудников на «удаленку», массовых увольнений сохраняется риск возникновения большого количества судебных споров между компаниями и работниками по вопросу невыплаченных премий. Многие компании по итогам 2020 года не достигли целевых финансовых показателей. Ситуация в 2021 году вряд ли изменится. Эффективность деятельности некоторых работников на «удаленке» также снизилась. Очевидно, что работники не получают премии в том размере, на который они могли бы рассчитывать при более благоприятной экономической ситуации, или не получают премии вообще.

**Всегда ли компания обязана премировать работников?  
Как рассчитать годовую премию, если работник отработал в компании неполный год? Правомерны ли действия руководителя по начислению премии самому себе? Как компании минимизировать риск возникновения конфликта с работником из-за невыплаченной премии? Ответы на эти вопросы далее.**

## ПРЕМИЯ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ И ГАРАНТИРОВАННОЙ ВЫПЛАТОЙ. ПРЕМИЯ — ЭТО СПОСОБ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКА

Премия — это выплата стимулирующего характера, которую компания выплачивает работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности (ст. 191 ТК РФ).

На размер премии влияют показатели эффективности деятельности самого работника, его личный вклад в результат труда, а также экономические показатели деятельности компании, полученная прибыль.

Анализ судебной практики показывает, самый распространенный предмет споров между компаниями и работниками — это взыскание задолженности по выплате премии. Решения судов в данной категории споров однотипны — суды отказывают работникам в удовлетворении заявленных требований, так как:

- ✓ Выплата премии — это право, а не обязанность компании (ст. 22 ТК РФ).
- ✓ Системы премирования, условия и порядок выплаты премий устанавливаются трудовыми, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе положениями о порядке выплаты премий.
- ✓ Выплата премии — это способ материального стимулирования работника. Премия не является безусловной и гарантированной выплатой.
- ✓ Компания не обязана выплачивать премию работнику. Решение о выплате премии принимает руководство компании, исходя из условий локальных актов (апелляционные определения Московского городского суда от 28.10.2020 № 33-413523/2020, от 02.07.2020 № 33-13240/2020, от 30.06.2020 № 33-19644/2020, Санкт-Петербургского городского суда от 21.02.2018 № 33-3138/2018, определения Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 17.09.2020 № 88-6361/2020, Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.10.2020 № 88-11347/2020).

Московский городской суд в апелляционном определении от 18.09.2020 № 33-35371/2020 подчеркнул, что невыплата премии не нарушает права работника на гарантированное вознаграждение за труд в соответствии со ст. 129 ТК РФ. Действия работодателя по определению размера премии и принятию решения о ее выплате конкретным работникам имеют диспозитивный характер. Поэтому довод работника о том, что невыплату премии компания должна подтвердить приказом о лишении премии, является несостоятельным.

## **ВЫПЛАТА ПРЕМИИ — ЭТО ПРАВО, А НЕ ОБЯЗАННОСТЬ КОМПАНИИ**

Разрешая споры между компаниями и работодателями, суды анализируют условия трудовых договоров, локальные нормативные акты, проверяют своевременность и правильность расчетов с работниками.

Так, в одном из дел Московский городской суд, проверяя обоснованность заявленного требования о взыскании задолженности по выплате премии, детально изучил трудовой договор, договор о прекращении трудовых отношений, положение о корпоративной программе премирования. Установил, что решение о выплате премии принимает управляющий орган общества в зависимости от достижения работником ключевых показателей эффективности. Отказывая в удовлетворении исковых требований, судьи подчеркнули, что премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью компании и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния компании и иных факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования (апелляционное определение Московского городского суда от 02.07.2020 по делу № 33-13240/2020).

Санкт-Петербургский городской суд в апелляционном определении от 21.02.2018 № 33-3138/2018 подчеркнул, что при разрешении вопроса премирования работника и размере премии необходимо принимать во

внимание объемы выполняемой работы, соблюдение сроков ее выполнения, сложность выполняемых поручений и интенсивность труда. Неначисление премии работнику правомерно, если результаты исполнительской деятельности содержат средние оценки среди работников, работа сотрудника не является безукоризненной.

## **НЕВЫПЛАТА ПРЕМИИ НЕ НАРУШАЕТ ПРАВА РАБОТНИКА НА ГАРАНТИРОВАННОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В СООТВЕТСТВИИ СО СТ. 129 ТК РФ**

Аналогичный вывод сделал Девятый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 17.09.2020 № 88-6361/2020, указав, что допущенные работником недостатки в работе являются для работодателя правовым основанием для уменьшения размера премии или ее неначисления.

## **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕ ЛИШАЕТ РАБОТНИКА ПРАВА НА ПОЛУЧЕНИЕ ПРЕМИИ**

Согласно ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

Премии могут быть разовые, ежемесячные, ежеквартальные, годовые. Все выплаченные работнику премии учитываются при определении среднего заработка. Если по итогам месяца работнику было начислено

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2021

## КАК ОБЕЗОПАСИТЬ СДЕЛКИ С ЖИЛЬЕМ?

Наталия Пластинина

...СЛОЖНО И ДОЛГО ПРИХОДИТСЯ ДОКАЗЫВАТЬ УМЫСЕЛ НЕДОБРОСОВЕСТНОСТИ ИЛИ МОШЕННИЧЕСТВА. ПОЭТОМУ ЧАСТО УСТАНОВИТЬ ВИНОВНЫХ И ПРИВЛЕЧЬ ИХ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕ УДАЕТСЯ...

...НИКТО ИЗ НИХ «КОПАТЬ» ИСТОРИЮ ПРОДАВАЕМОЙ КВАРТИРЫ НЕ СТАНЕТ В 100% СЛУЧАЕВ ИЗ 100...

...МОЖЕТ ОКАЗАТЬСЯ ОСПОРЕННОЙ НЕ ПОСЛЕДНЯЯ СДЕЛКА, ПРОВЕДЕННАЯ ЧЕРЕЗ НОТАРИУСА, А РАНЕЕ ЗАКЛЮЧЕННЫЕ ПРИ ПЕРЕХОДЕ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ НА ОБЪЕКТ НЕДВИЖИМОСТИ...

...ЧЕМ ТЩАТЕЛЬНЕЕ КЛИЕНТ ЗАПРОСИТ ПРОВЕРКУ, ТЕМ ДОРОЖЕ ОКАЖУТСЯ УСЛУГИ...

...НА МОМЕНТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СДЕЛКИ И ДОВЕРЕННОСТЬ МОЖЕТ БЫТЬ ОТОЗВАНА УЖЕ, ДА И ДОВЕРИТЕЛЬ МОЖЕТ УЖЕ БЫТЬ НЕ СОВСЕМ ЖИВ...



Марина Кузина

# Дискриминация женского труда, анализ споров по трудоустройству женщин

Двадцать лет назад Правительство РФ сформировало перечень работ, на которых запрещался труд женщин. Время меняется, технологии идут вперед. В прошлом году чиновники пересмотрели список тяжелых производств. В результате перечень запрещенных должностей сократился в четыре раза. Вместо 456 позиций Минтруд оставил под запретом для прекрасного пола сто профессий. Женщины получили возможность устраиваться на работу водителями большегрузов и сельхозтехники, машинистами электропоезда и пр. В честь последних изменений метрополитен в коллаборации с производителями Барби выпустил кукол в форме машинисток. Открытые источники сообщают, что эксклюзивную продукцию получили первые сотрудницы, которые управляют составами. Какие споры будут возникать на рабочих местах, которые стали доступны женщинам — покажет практика. Разногласия по отказам в приеме на работу по дискриминационным основаниям возникали и раньше. Рассмотрим, какие выводы делал суд и на чью сторону становился в зависимости от обстоятельств.

Дискриминационным признается необоснованный отказ — несогласие подписать трудовой договор, если оно не основано на деловых качествах работника (решение Ленинского районного суда г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края № 2-211/2019~М-57/2019 от 5 февраля 2019 г.). Дискриминация в сфере труда запрещается (ст. 19, ч. 3 ст. 55 ТК РФ). Но есть нюансы. Ограничения необходимы. Законодатель вводит их, чтобы исключить вредные факторы на репродуктивное здоровье женщин (ч. 6 ст. 11, ст. 252, 253 ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1). Как правило, такие ограничения связаны с тяжелой работой, опасными и (или) вредными условиями труда.

## ОТКАЗ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ПО ПРИЧИНЕ БЕРЕМЕННОСТИ

Компаниям необходимы сотрудники, которые будут долго и эффективно работать. Отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком приводят к тому, что специалист какое-то время не выполняет трудовую функцию. Заменить его не всегда просто. Во-первых, нужно тратить время на поиск и обучение нового специалиста, во-вторых, идти на декретную ставку готовы не все. Если сотрудница перед декретом успела хорошо себя зарекомендовать, то компания может договориться о других формах сотрудничества. Например, о частичном выполнении объема работ по ГПД, более раннем выходе из отпуска или иных способах взаимодействия. Если беременная женщина только собирается заключить трудовой договор, работодатель может предпочесть ей другое лицо, которое не покинет рабочее место в ближайшее время. Отказ по такому основанию будет незаконным. Более того, работодателю может грозить уголовная ответственность (ст. 145 УК РФ). Чтобы этого не произошло, нельзя в документах указывать на положение сотрудницы. Например, суд установил, что руководитель «необоснованно отказал в приеме на работу по мотивам <> беременности, написав об этом собственноручно на <> заявлении о приеме на работу». Суд освободил лицо от наказания в виду амнистии (постановление Ленинского районного суда Республики Крым № 1-256/2015 от 23 июня 2015 г.).

Суд не встанет на сторону истицы, если она заявит об устном характере таких заявлений.

Кроме того, указание на нарушение прав может быть следствием недобросовестного поведения потенциальной сотрудницы. Как правило, практика по уголовным делам встречается редко, и она отрицательная (решение Авиастроительного районного суда г. Казани Республики Татарстан № 2-159/2016 (2-4824/2015;)-М-4599/2015 от 11.01.2016). Например, суд указал, что «вывод о наличии <> состава уголовно-наказуемых деяний является личным мнением истицы и не подтвержден правоохранительными и судебными органами» (апелляционное определение Самарского областного суда от 5.12.2013 г. по делу № 33-11654/2013).

## **СУД НЕ ВСТАНЕТ НА СТОРОНУ ИСТИЦЫ, ЕСЛИ ОНА ЗАЯВИТ ОБ УСТНОМ ХАРАКТЕРЕ ТАКИХ ЗАЯВЛЕНИЙ**

Иногда суд сталкивается с непоследовательностью. Например, сотрудница считала, что отказ в приеме на работу связан с ее беременностью и наличием детей. Ответчик изложил свою позицию: сотрудница «не представляет никаких медицинских заключений, а просто просит назначить ее на другую должность. В целом, трудно определить логику заявленных требований истицы. Во-первых, ей не отказывали в приеме на работу, <>. Во-вторых, истица проходит службу на основании контракта, а не трудового договора.<> В-третьих, утверждения истицы о том, что ей отказали <> по мотивам беременности и наличия у нее на иждивении двоих детей, носят голословный характер и ничем документально не подтверждены» (решение Андреапольского районного суда Тверской области № 2-222/2015 ~М-228/2015 от 3 августа 2015 г.).

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

**Комментарии юрфирм к  
статье Дарьи Царьковой  
«Увольнение за хищения,  
моральный ущерб и  
т.д. неблагонадежных  
сотрудников, и анализ  
ошибок компаний, взявших  
их, и допустивших спор».**

**(Была опубликована в  № 11)**



## Алексей Горелов

Старший партнер ООО «МКЮ Дубинин и партнеры»

Вопрос, связанный с увольнением неблагонадежных сотрудников, причинивших ущерб компании, обычно рассматривается только с одной стороны. Это работник-компания. Юристы обычно говорят, что сотрудник обманул при приеме на работу и никто не знал и не мог знать какой он на самом деле ненадежный работник. Идеи, описанные в статье — не вполне законны и адекватны ситуации. Проверка на полиграфе — не является доказательством качеств соискателя, т.к. полиграф можно обмануть при наличии небольшой подготовки и практики. Проверка судебных дел, исполнительных производств — также не панацея, т.к. идеальный сотрудник может иметь множество штрафов по суду или алиментов или иных долгов, никак не связанных с его профессиональной деятельностью, и, наоборот, «чистый» по базам человек может оказаться неблагонадежным и безответственным сотрудником.

С такой позицией никак нельзя согласиться. Во-первых, прием на работу — это кропотливый процесс, требующий специальных познаний в кадровом деле, психологии, юриспруденции и многих других сферах. Всегда проводит собеседование конкретный человек, который и должен применить все свои знания, умения, навыки для отделения «зерн от плевел». Любой грамотный кадровик всегда при личном общении может понять, как

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



## S&K Вертикаль

### Анастасия Гурина

юрист адвокатского бюро S&K Вертикаль  
Сайт Бюро: <https://skv.ru/>

Чаще всего, для того, чтобы проверить будущего работника, рекомендуется побеседовать с его прошлым работодателем, а лучше с двумя-тремя последними. Нужно уточнить информацию не только о причинах увольнения, но и об отношениях работника с коллективом и руководством, так как атмосфера в компании очень важна. Ведь «деструктивный» работник несет опасность для всего коллектива, иногда, вплоть до снижения рабочих показателей.

Через сайты судов также можно и нужно проверять потенциального сотрудника. Однако следует понимать, что судебные акты публикуются для всеобщего доступа в обезличенной форме, а карточка дела зачастую без расшифровки имени и отчества. Поэтому, если у потенциального сотрудника распространенная фамилия, понять, в отношении однофамильца вынесен приговор или нет, довольно сложно.

Можно попросить потенциального сотрудника предоставить справку о несудимости. Но нужно учитывать, что она готовится месяц, и работник через месяц уже может потерять интерес к вакантной должности.

Также некоторые работодатели, имея связи в органах, просят знакомых рассмотреть кандидатуру будущего сотрудника.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



**Евгений Джафаров**

*Директор гражданско-правового департамента  
юридической фирмы Клифф  
Сайт — [www.cliff.ru](http://www.cliff.ru)*

Рассмотрение в судах трудовых споров в силу особенностей нашего трудового законодательства, зарегулированности подавляющего большинства процедур и наибольшей защиты работника, нежели работодателя, всегда выливается в спор одних письменных доказательств против других.

Судьи крайне редко прислушиваются к тому, что на словах поясняет одна или другая сторона. На первом примере судебного кейса про увольнение по причине появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии это очень хорошо видно.

Поэтому вывод можно сделать следующий: работодателю с первого дня работы компании необходимо щепетильно подходить к тому, как организовано в ней кадровое дело, как принимаются и увольняются работники, какие документы с ними подписываются, как обрабатываются и хранятся эти документы, кто и как реагирует при обнаружении нестандартных ситуаций в компании, какие документы составляются и кем.

Считаю, что без очень профессионального кадровика или in-house юриста грамотно составить такие документы невозможно, так как в них могут быть нюансы, на первый взгляд и для неподготовленного специалиста неочевидные. Кроме этого, из своего опыта могу сказать, что в тех компа-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



## Ольга Дученко

Адвокат, старший юрист арбитражной и корпоративной практики АБ «Качкин и Партнеры»

Следует согласиться с автором комментируемого материала в том, что уволить за хищение или по иному дискредитирующему работника основанию действительно сложно, нужно учесть много нюансов. Работодатель должен понимать, что в подобных ситуациях с высокой долей вероятности сотрудник обратится в суд. При этом обязанность доказать соблюдение трудового законодательства, прав работника, порядка, а также наличие законного основания увольнения возлагается на работодателя.

Если говорить о расторжении трудового договора за хищение, то оно производится на основании подпункта «г» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Важно учитывать, что совершение по месту работы хищения чужого имущества и вина работника должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением того, кто уполномочен рассматривать дела об административных правонарушениях.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, в качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее увольняемому работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не трудоустроенным в данной организации. Установленный месячный срок для применения такой меры дис-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



ПРАВОВАЯ ПОДДЕРЖКА БИЗНЕСА

**ВОЙНОВ, МАСЛОВ  
И ПАРТНЕРЫ****Алина Мартьянова**

юрист ООО ЮК "Маслов и партнеры"  
<https://www.mi-p.ru/>

Действительно, риск принятия на работу неблагонадежного сотрудника не так уж и мал. Безусловно, в конечном итоге всегда можно расстаться с таким сотрудником. Однако, уволить нерадивого работника «по статье», как правильно указал автор статьи, весьма затруднительно. И даже оформив увольнение работника по инициативе работодателя, последнему зачастую приходится доказывать свою правоту в спорах о восстановлении на работе, поскольку не была соблюдена процедура увольнения и не были учтены важные нюансы и особенности увольнения работника по инициативе работодателя.

Учитывая заявленную тему настоящей статьи, хотелось бы уделить особое внимание такой причине увольнения как увольнение за хищение.

Работодателю при намерении уволить работника, совершившего хищение (в том числе мелкого), необходимо иметь на руках доказательства, что неправомерные действия были совершены работником по месту работы и его вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (пункт 44 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федера-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



■ инфралекс

### **Карина Тамаева**

*адвокат Практики уголовного права и процесса  
Адвокатского бюро «Инфралекс»*

Одним из частных случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя является грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде совершения по месту работы хищения имущества организации-работодателя.

Желая ускорить процесс увольнения работника, сотрудники кадровой службы организации, пострадавшей от неправомерных действий, нередко допускают ошибки в применении норм трудового законодательства, которые впоследствии приводят к нарушению баланса интересов работника и работодателя, и влекут за собой возникновение убытков и нежелательных судебных разбирательств.

В судебной практике наиболее часто встречаются следующие ошибки, которые становятся для работодателя критическими:

#### **1. Увольнение работника в отсутствие вступившего в законную силу обвинительного приговора или постановления по делу об административном правонарушении**

Как в уголовном судопроизводстве, так и по делам по административным правонарушениям действует презумпция невинности, то есть работник не

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

# Генерал золотой карьеры: брендовые взятки полицейского чина

Комментарий к публикации [https://www.vesti.ru/article/2488541?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com](https://www.vesti.ru/article/2488541?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com)



### **Виталий Шошин**

*Руководитель практики "Уголовное право",  
адвокат  
Московская коллегия адвокатов «Град»  
Сайт <https://gradfirm.ru>*

Приведённые в статье сведения вызывают несколько вопросов.

Прежде всего, бросилось в глаза то обстоятельство, что суд избрал меру пресечения аж на целых полгода сразу. Это противоречит принципу судебного контроля за досудебной стадией уголовного судопроизводства, в соответствии с которым срок следствия и срок действия меры пресечения продлеваются каждые 2-3 месяца с обязательным рассмотрением доводов обвинения и защиты. Ведь высшие суды Российской Федерации, как и Европейский суд по правам человека, уже неоднократно разъясняли, что обстоятельства, послужившие основанием для избрания меры пресечения, мог быть недостаточными для продления ее срока с учетом результатов расследования, поведения обвиняемого и других обстоятельств, в том числе эффективности организации расследования.

Что касается обстоятельств уголовного дела, версия следствия о получении Юрием Алтыновым гаджетов и аксессуаров общей стоимостью около 400 тысяч рублей в качестве взяток представляется сомнительной. И дело даже не в предмете взятки, а в их стоимости. Столь высокопоставленный силовик согласился осуществлять общее покровительство предпринимателя за имущество, стоимость которого соответствует его зара-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



*Зиля Гибадуллина*

**Документы и качество  
квалификации по опасным  
профессиям — анализ  
ситуации и споров:  
пожарники, котлонадзор,  
высотники, строители,  
шахтеры и т.д.**

На свете множество профессий. Среди них есть опасные, сопряженные с риском для жизни. Разные страны ежегодно проводят статистику опасных профессий. В 2020 году в России, да и, скорее, во всем мире, врачи возглавили рейтинг опасных профессий, обогнав при этом шахтеров, пожарных и военнослужащих. Об этом говорится в исследованиях общеизвестных сервисов по поиску работы и подбору сотрудников.

При выборе профессии каждый человек обращает внимание на то, опасна ли она для здоровья и жизни. Но, даже зная о какой-либо опасности, желая заниматься любимым делом, некоторые люди выбирают потенциально опасные и рискованные профессии. Причиной тому может быть тяга к

## **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ПРОВОДИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ИЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКА**

острым ощущениям. Бывает, что профессия выбирается исходя из заработной платы или по причине того, что другой работы в определенном регионе просто нет. А иногда человек выбирает какую-то опасную профессию с мыслями, что кроме этой профессии ничего другого делать не умеет.

Несмотря на причину выбора профессии, не каждый сможет работать по опасным. Для этого нужно особое призвание, а также соответствие требованиям, предъявляемым законодательством. Требования могут содержаться в квалификационных справочниках, профессиональных стандартах, федеральных законах и в иных нормативных правовых актах.

При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник должен представить документ об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний.

Помимо квалификационных требований, которым должен соответствовать работник, для определенных видов деятельности, в том числе к опас-

ным профессиям, законодатель закрепляет обязанность работодателя проводить и профессиональное обучение работников.

В статье 196 Трудового кодекса РФ закреплено, что работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работника, **если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности**. Без этого допускать работника до работы нельзя.

Так, работники организаций по добыче (переработке) угля, осуществляющие руководство горными и взрывными работами, **обязаны не реже чем один раз в пять лет** проходить обучение по дополнительным профессиональным программам (статья 25 Федерального закона от 20.06.1996 №81-ФЗ).

Трудовым кодексом РФ дополнительно предусматривается специальная глава, закрепляющая особенности приема на подземные работы, правила проведения медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на подземных работах, отстранения от работы таких работников, а также дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении подземных работ. Положения данной главы распространяются и на работников — шахтеров, осуществляющих добычу каменного угля подземным способом.

Специалисты в области строительства должны проходить повышение квалификации **не реже одного раза в пять лет** (статья 55.5-1 Градостроительного кодекса РФ).

Граждане, впервые принимаемые на службу в федеральную противопожарную службу, обязаны проходить профессиональное обучение для выполнения служебных обязанностей (статья 77 Федерального закона от 23.05.2016 №141-ФЗ).

Медицинские и фармацевтические работники обязаны проходить повышение квалификации **не реже одного раза в 5 лет** в течение всей их

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



## КАКИЕ СХЕМЫ МОШЕННИКОВ ПОЯВЯТСЯ ПРИ ПРИНЯТИИ ЗАКОНА?

Мария Лисицына

...ЗАКОН ПОЗВОЛИТ ГУБЕРНАТОРАМ ВЫВОДИТЬ НА АУКЦИОНЫ ПОД ЗАСТРОЙКУ КВАРТАЛЫ, НА КОТОРЫХ УЖЕ РАСПОЛОЖЕНЫ ЖИЛЫЕ ДОМА...

...Если собственник не подписывает договор в течение 90 дней, его могут выселить через суд. Нежилые помещения изымут, а собственникам выплатят компенсацию...

...Если 50 % квартала занимают новостройки, а 50 % — бараки, застройщики смогут расчистить всю территорию...

...ЗАКОН ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОВОДИТЬ РАБОТЫ ПО АСФАЛЬТИРОВАНИЮ И РЕМОНТУ ИНЖЕНЕРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ГОСБЮДЖЕТА...

...ПОЯВЛЯЕТСЯ, ПРАВОВАЯ ПРИЧИНА ДЛЯ РАСПИЛА БЮДЖЕТА...

Татьяна Кочанова

# Трудовые споры предлагается решать в суде, минуя специальные комиссии?

2020 год отметился огромным количеством законодательных инициатив. 24 августа Минюст России представил на общественное обсуждение проект поправок в Трудовой кодекс РФ, направленных на исключение из компетенции комиссии по трудовым спорам рассмотрение споров, связанных с неисполнением или ненадлежащим исполнением работодателем обязанности по выплате работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений. Данная инициатива была неоднозначно воспринята общественностью. Представители судейского сообщества уверены, что фактическая нагрузка на суд возрастёт в разы. Профсоюзы уверены, что будут нарушены законные права работников на рассмотрение вопроса о выплате заработной платы в более сжатые сроки, предусмотренные для комиссий по трудовым спорам.

Что же конкретно предусматривает данный проект поправок?

Проектом предлагается внести изменения в ст. 382 и 391 ТК, исключив из компетенции комиссий по трудовым спорам (далее — КТС) рассмотрение вопросов, связанных с неисполнением либо ненадлежащим исполнением работодателем обязанности по выплате работнику заработной платы и (или) других выплат в рамках трудовых отношений. Такие споры планируется рассматривать непосредственно в судах по заявлению работника.

По данным Минюста России на момент представления поправок (в первом полугодии 2020) года судебными приставами возбуждено 89 исполнительных производств на основании удостоверений комиссии по трудовым спорам (КТС), сумма долга по ним превышала 500 тысяч рублей. При этом судебный пристав-исполнитель не уполномочен проверять подлинность поступающих на исполнение документов, в том числе проводить проверку возникших трудовых отношений между должником и взыскателем.

Как следует из пояснительной записки, принятие поправок позволит исключить злоупотребления со стороны недобросовестных должников и взыскателей, предъявляющих на принудительное исполнение удостоверения комиссий по трудовым спорам с целью совершения операций по перечислению денежных средств с принадлежащих им банковских счетов для обналичивания и дальнейшей легализации (отмывания), а также в целях уклонения от уплаты должниками обязательных платежей и иных задолженностей. «<...> при исполнении указанного вида исполнительных документов имеются высокие риски совершения незаконных финансовых операций. Наибольший риск наличия возможных признаков незаконных финансовых операций усматривается по удостоверениям КТС, содержащим требования о взыскании денежных средств в размере, равном или превышающем 500 тыс. руб.», — отмечается в документе.

Удостоверение КТС, на основании которого возбуждается исполнительное производство, формально не является поддельным, но вместе с тем не имеет способов защиты от подделки. Документ изготавливается на обычной бумаге и заверяется печатью комиссии по трудовым спорам.

Примером может послужить приговор Кировский районный суд г. Уфы Республики Башкортостан по делу Дело № 1-272/2017г. в отношении Камалетдинова З.Р. Камалетдинова З.Р. совершила мошенничество, то есть

хищение чужого имущества путем обмана группой лиц по предварительному сговору в особо крупном размере.

Преступление совершено при следующих обстоятельствах.

Камалетдинова З.Р. в конце ноября 2015 года, более точное время следствием не установлено, находясь по адресу: г.Уфа, ул. <адрес>, вступила в преступный сговор с неустановленными лицами, направленный на обогащение за счет хищения денежных средств, принадлежащих ООО «Гелиос».

**СУДЕБНЫЙ ПРИСТАВ-ИСПОЛНИТЕЛЬ НЕ  
УПОЛНОМОЧЕН ПРОВЕРЯТЬ ПОДЛИННОСТЬ  
ПОСТУПАЮЩИХ НА ИСПОЛНЕНИЕ  
ДОКУМЕНТОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОВОДИТЬ  
ПРОВЕРКУ ВОЗНИКШИХ ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ДОЛЖНИКОМ И  
ВЗЫСКАТЕЛЕМ**

Согласно разработанному неустановленными лицами плану, Камалетдинова З.Р. обязуется открыть расчетный счет в банке ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк», расположенный по адресу: г.Уфа, <адрес>, а неустановленные следствием лица обязуются подготовить поддельные документы, позволяющие завладеть денежными средствами ООО «Гелиос», под предлогом имеющейся задолженности указанного общества перед Камалетдиновой З.Р., в действительности, не состоящей в трудовых отношениях с ООО «Гелиос».

Далее Камалетдинова З.Р., осознавая незаконность своих действий, зная о том, что в ООО «Гелиос» она никогда не работала и не имела права взыскания задолженности по заработной плате, реализуя совместный преступный умысел, преследуя корыстные цели обогащения за счет хищения чужого имущества, направилась совместно с неустановленными ли-

цами в ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк», расположенный по адресу: г. Уфа, <адрес>, где с целью перечисления похищенных денежных средств, открыла на свое имя расчетный счет № и получила пластиковую банковскую карту, которую передала указанным неустановленным лицам.

Продолжая осуществлять совместный преступный план по хищению денежных средств ООО «Гелиос», Камалетдинова З.Р., находясь в автомобиле неустановленной марки, принадлежащем неустановленным следствием лицам, возле ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк», расположенного по адресу: г. Уфа, <адрес>, заполнила заранее подготовленное неустановленными лицами заявление от своего имени в АО «Россельхозбанк» на взыскание задолженности по заработной плате от 17 декабря 2015 года, поддельное удостоверение № 1 Комиссии по трудовым спорам ООО «Гелиос» от 11 декабря 2015 года, поддельное Решение № 1 Комиссии по трудовым спорам ООО «Гелиос» г. Уфы от 01 декабря 2015 года.

Далее 17 декабря 2015 года Камалетдинова З.Р. с целью хищения денежных средств указанного общества, из корыстных побуждений под предлогом получения задолженности по заработной плате в размере 1 270 000 рублей предоставила в Башкирское отделение АО «Россельхозбанк», расположенное по адресу: г. Уфа, <адрес>, заявление от своего имени на взыскание задолженности по заработной плате, поддельное удостоверение № 1 Комиссии по трудовым спорам ООО «Гелиос» от 11 декабря 2015 года, поддельное Решение № 1 Комиссии по трудовым спорам ООО «Гелиос» г. Уфы от 01 декабря 2015 года.

Для реализации совместного преступного умысла и завуалирования своих преступных намерений для беспрепятственного осуществления хищения денежных средств Камалетдинова З.Р. воспользовалась ранее открытым расчетным счетом в ООО «Хоум Кредит энд Финанс Банк» № и указала в заявлении на взыскание задолженности по заработной плате от 17 декабря 2015 года о перечислении денежных средств по исполнительному д... № 1 К...

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

# Вопрос — ответ

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

Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

**Имя: Людмила**

**Москва**

**Сообщение:**

**В ФГБУ проходит реорганизация, меняется штатное расписание. Меняется название отделов и соответственно должностей. Некоторые отделы исчезают вообще, некоторые переименовывают. Работнику предлагают перейти на низшую должность. соответственно меняется оклад и премиальная выплата. Работник отказывается. Является ли это основанием для увольнения работника по п.7ч.1.ст.77?**



**Анастасия Курина**

Пункт 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что основанием прекращения трудового договора, наряду с другими, является отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Одновременно данный пункт части 1 статьи 77 отсылает нас к положениям части четвертой статьи 74 Трудового кодекса, согласно которой в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Учитывая положения обеих статей и оценивая возможность и обоснованность увольнения работника по основаниям, предусмотренным п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, надо иметь четкое представление о том, что является изменением организационных или технологических условий труда.

Применительно к ФБГУ и содержанию вопроса читателя, очевидно, нас, в первую очередь, будет интересовать происходит ли при проводимой реорганизации изменение организационных условий труда работника.

Согласно разъяснениям Государственной инспекции труда (РОСТРУД), находящимся в открытом доступе, к числу организационных изменений могут быть отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

Учитывая информацию, предоставленную читателем, возможно в описанном им случае при реорганизации происходят именно изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда, что, в свою очередь, делает возможным изменение

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

**Имя: Юрий**

**Орск**

**Сообщение:**

**Добрый день. Работаю на заводе, скоро уходить на сессию, но начальник цеха говорит, что якобы людей сейчас мало работает и в связи с производственной необходимостью я тебя не отпущу в отпуск, и соответственно оплачивать мне его не будут. Подскажите пожалуйста, имеют ли право мне отказывать в ученическом отпуске оплачиваемом? Учусь заочно.**



**Татьяна Горошко**

Вот такой вопрос поступил в редакцию нашего журнала. Попробуем помочь Уважаемому читателю, исходя из имеющейся у нас информации.

Итак, согласно статье 173 Трудового кодекса РФ «работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка». Следовательно, для возникновения обязанности у работодателя предоставить учебный отпуск необходимо наличие следующий условия:

- государственная аккредитация программы обучения;
- заочная или очно-заочная форма обучения;
- успешное освоение программы обучения.

Соблюдены ли все эти условия у нашего Читателя? Если нет, то ответ на поставленный в письме вопрос будет «да, имеет право отказать в предоставлении отпуска».

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

**Имя: Елена**

**Ставрополь**

**Сообщение:**

**Добрый день! Подскажите пожалуйста, каковы условия приема на работу иностранного студента с очной формой обучения, в свободное от учебы время, с учетом поправок к 155-ФЗ статья 13 п.4 п.п 7.1 Может ли студент работать не только в своем учебном заведении?**



**Дарья Родионова**

По общему правилу, работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента. Данное правило установлено частью 4 статьи 13 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан, перечень которых приводится в данной норме. Федеральным законом от 06.02.2020 N 16-ФЗ в часть 4 статьи 13 ФЗ № 115 введен пункт 7.1), согласно которому указанный в части 4 статьи 13 ФЗ № 115 порядок не распространяется на иностранных граждан, обучающихся в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях и обра-

зовательных организациях высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, и работающих в свободное от учебы время.

В Письме Минобрнауки России от 04.08.2020 N МН-5/7147 «О направлении информации» содержатся разъяснения по применению данной нормы, которые привожу ниже. Иностранные граждане, обучающиеся в Российской Федерации по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2021

## КОГДА СУДЫ ПРИЗНАЮТ НЕДВИЖИМОСТЬ ПРИОБРЕТЕННОЙ НЕ НА СВОИ ДОХОДЫ

Дмитрий Гайдин

...ПОД ОБРЕМЕНЕНИЕ ПОПАЛО 19 ОБЪЕКТОВ НЕДВИЖИМОСТИ (ЗЕМЕЛЬНЫЕ УЧАСТКИ, ЖИЛЫЕ И НЕЖИЛЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ), СТОИМОСТЬЮ БОЛЕЕ 150 МЛН. РУБЛЕЙ...

...ДОСТАТОЧНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПОЛАГАТЬ, ЧТО ОБВИНЯЕМАЯ С ЦЕЛЬЮ СКРЫТЬ НАЛИЧИЕ УКАЗАННОГО ИМУЩЕСТВА, УМЫШЛЕННО ОФОРМИЛА ЕГО НА СВОЕГО БЫВШЕГО СУПРУГА...

...НАЛОЖЕНИЕ АРЕСТА НА ИМУЩЕСТВО ЛИЦА, НЕ ИМЕЮЩЕГО ОТНОШЕНИЯ К УГОЛОВНОМУ ДЕЛУ, ЯВЛЯЕТСЯ ВРЕМЕННОЙ МЕРОЙ...

... СУДЫ ПРИЗНАЮТ НЕДВИЖИМОСТЬ ПРИОБРЕТЕННОЙ НЕ НА СВОИ ДОХОДЫ ТОГДА, КОГДА СЛЕДСТВИЕ ПРЕДСТАВИТ УБЕДИТЕЛЬНЫЕ И ДОСТАТОЧНЫЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО ИМУЩЕСТВО, ПРИНАДЛЕЖАЩЕЕ ЛИЦУ, НЕ ЯВЛЯЮЩЕМУСЯ ПОДОЗРЕВАЕМОМ, ОБВИНЯЕМОМ ИЛИ ЛИЦОМ, НЕСУЩИМ ПО ЗАКОНУ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ ДЕЙСТВИЯ, ПРИОБРЕТЕНО ЗА СЧЕТ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРЕСТУПНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБВИНЯЕМОГО ИЛИ ПОДОЗРЕВАЕМОГО...