



Марина Кузина

Обзор новаций трудового права и значимых судов на май и июнь

Марина Кузина

Субсидиарная и иные виды ответственности главбуха. Когда и чем рискует «второе» лицо компании. Анализ споров

Зиля Тибатуллина

Анализ споров в случаях отказа работников от увольнения после заключения соглашения о расторжении трудового договора

Инна Демидова

Повышение заработной платы

Елена Клюева

Можно ли подать в суд на работодателя, если он не уведомил о камерах видеонаблюдения?

Светлана Никулина

Процедура увольнения за поддельный больничный

Анастасия Кирина

Какие трудовые споры возникают с самозанятыми, и как они разрешаются на практике мирно и в судах

Сергей Слесарев

Объединение компаний (например, Уралхим и Уралкалий)

Сегодня компании не знают, что делать с теми, кто не желает возвращаться в офис...

Юрист скажет, что, мол, это смешно...

Но ценных специалистов, которым всячески помогали создать хоум-офис, теперь нельзя так просто вернуть в офис приказом.

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Новации трудового права



Марина Кузина

Обзор новаций трудового права и значимых судов на май и июнь5

Ответственность главбуха



Марина Кузина

Субсидиарная и иные виды ответственности главбуха. Когда и чем рискует «второе» лицо компании. Анализ споров 15

Расторжение трудового договора



Зиля Гибадуллина

Анализ споров в случаях отказа работников от увольнения после заключения соглашения о расторжении трудового договора25

Индексация



Инна Демидова

Повышение заработной платы33

Видеонаблюдение



Елена Клюева

Можно ли подать в суд на работодателя, если он не уведомил о камерах видеонаблюдения?41

Увольнения



Светлана Никулина

Процедура увольнения за поддельный больничный51

Комментарии юрфирм



И. Кавинский, А. Лузгина, Е. Фтиц, А. Алексейчук
Комментарии по статье (Владимир Шумков. Статья о компании и основателях Semrush)61



М. Черепнов, В. Шляго
Силовиков накажут за нескрытность69



А. Васильева
Кого коснется новая сила ФНС?75

Трудовые споры с самозанятыми



Анастасия Кирина
Какие трудовые споры возникают с самозанятыми, и как они разрешаются на практике мирно и в судах79

Объединение компаний



Сергей Слесарев
Объединение компаний (например, Уралхим и Уралкалий) — проблемы трудовых отношений, разница культур, споры, сокращения87

Вопрос — ответ

Элина Шакирова, Дарья Родионова
Вопрос — ответ103

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

Главный эксперт журнала:

Т. Горошко

Ведущие эксперты:

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

Эксперты журнала:

В. Алистархов, А. Аскеров, А. Балдынова,
Т. Бойкова, О. Варганова, Д. Гайдин,
З. Гибадуллина, Т. Горошко, И. Демидова,
У. Зеленая, А. Кирина, Е. Клюева, М. Кузина,
М. Лисицына, Д. Мартасов, А. Митрахович,
В. Павлов, О. Папроцкая, Н. Пластинина,
Д. Родионова, С. Слесарев, Н. Тихонова,
П. Хлебников, Д. Царькова, Э. Шакирова

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

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

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

С. Одинцов, «Диалог права»,

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

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

Подписка: А. Чепайкин (5421613@mail.ru)

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

Регистрационное свидетельство:

№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано Комитетом
Российской Федерации по печати.

Предыдущие номера журнала «Трудовое право»,
а также «Управление персоналом» и др. вы можете
посмотреть на сайте www.top-personal.ru.

© «Трудовое право», 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.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.05.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 36-06.

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Марина Кузина

Обзор новаций трудового права и значимых судов на май и июнь

КУРС НА ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Приставы оперативно узнают о смене работы алиментщиков. ФССП может получить доступ к электронным трудовым книжкам должников по алиментам. 28 апреля 2021 проводился «круглый стол» на тему «Актуальные вопросы взыскания алиментов в пользу несовершеннолетних: проблемы и пути решения». Заместитель начальника управления организации исполнительного производства ФССП Дмитрий Желудков сообщил о совместной работе с Минтрудом и ПФ РФ, а также о возможном введении функции контроля над оперативным получением информации о трудоустройстве должников.

Перевод на электронный кадровый документооборот. Госдума рассматривает законопроект (№ 1162885-7). Поправки в ТК РФ планируют упростить переход на электронный документооборот и урегулируют его порядок. Отказаться от бумажного оборота станет возможным при заключении трудового, ученического договора, договора о материальной ответственности и др. Поправки предлагают осуществить переход на такой способ ведения документов, если от него откажется менее 50% сотрудников.

Ранее проводился эксперимент по переходу на электронный документооборот (Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ). Сейчас такую возможность планируется закрепить в ТК РФ.

Вступили в силу поправки в ТК РФ. Изменения коснулись охраны труда сферах электроэнергетики, теплоснабжения, промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений (ст. 351.6 ТК РФ). Чтобы приступить на соответствующих предприятиях, сотрудникам понадобится пройти подготовку.

ТК РФ не допускает приоритета международных договоров в истолкова-

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

ОБЗОР ЗНАЧИМЫХ СУДОВ НА МАЙ

Сотрудник не виноват в невыплате алиментов, если ему задержали зарплату. Пленум ВС РФ дал разъяснения по вопросам обязательных платежей на содержание несовершеннолетних детей или нетрудоспособных родителей (постановление № Пленума ВС РФ № 6 от 27.04.2021). Уважительными причинами неуплаты алиментов он назвал невыплату зарплаты работодателем. Однако Пленум отметил, что необходимо учитывать, имелись ли у лица иные возможности, в том числе денежные средства, имущество, иные источники дохода (п. 5 постановления).

Руководителя организации собственник вправе уволить без указания мотивов, компенсация морального вреда такому сотруднику не полагается. Суд признал законным увольнение. Решением единственного участника общества может быть уволен руководитель этого общества. К нарушениям трудовых прав такие действия не приводят, и компенсация морального вреда не полагается (апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2021 по делу № 33-11602/2021). Правомерность увольнения руководителя без указания мотивов допускал Пленум ВС РФ (п. 9 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21).

ГИТ вправе выявить правонарушения, но не решать трудовые споры. Инспекция не может подменять органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если ГИТ вынесет предписание по вопросам, не относящимся к его компетенции, суд может признать документ незаконным. Предписания должны быть конкретными, указывать на вменяемое нарушение и определять в чем состоит несоответствие закону (определение

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-petsonal.ru**

ОБЗОР ЗНАЧИМЫХ СУДОВ НА ИЮНЬ

Новые рекомендации по гигиене труда. Главный государственный санитарный врач утвердил рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда (Методические рекомендации Главного государственного санитарного врача России от 17.05.2021 № МР 2.2.0244-21). Документ раскрывает состав программы производственного контроля за условиями труда. С учетом требований ГОСТ устанавливается периодичность контрольных мероприятий в зависимости от вида воздействующих факторов. Так, физические факторы (шум, световая среда), которые не соответствовали гигиеническим нормативам, проверяются раз в год, а также при наличии жалоб. Документ разделен на несколько разделов с учетом специфики производства и статуса работников.

Минтруд разъяснил порядок и основания продления срочного трудового договора (письмо от 27.04.2021 № 14-2/ООГ-3772).

Продолжить трудовые отношения возможно:

- с беременной женщиной до окончания беременности,
- педагогическими работниками профессорско-преподавательского состава по соглашению сторон при повторном избрании по конкурсу.

Прекращение срочного трудового договора не означает запрет на заключение нового соглашения, если на это есть основания.

В июле вступят в силу поправки в законы, регулирующие назна-

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

УВОЛЬНЕНИЯ. ЗНАЧИМЫЕ СЛУЧАИ СУДОВ

Нельзя уволить сотрудника за утрату доверия, когда доступ к материальным ценностям имеет несколько лиц, а договор коллективной материальной ответственности не заключался. Суд рассмотрел первоначальный и встречный иски. Работник требовал признать незаконным приказ об увольнении за утрату доверия, взыскать невыплаченную зарплату и моральный вред, работодатель заявил о возмещении материального ущерба. Суд частично удовлетворил иск бывшего сотрудника и отказал компании. Последняя не доказала, что именно по вине сотрудника образовалась недостача товарно-материальных ценностей на сумму 76003 рублей. Отсутствовал договор о коллективной мат. ответственности, между тем, торговлю в магазине осуществляли одновременно несколько продавцов. Суд обязал внести в трудовую книжку запись о расторжении трудового договора по инициативе работника и выплатить ему возмещение морального вреда (решение СК по ГД Ставропольского краевого суда № 33-3-4094/2021 2-56/2021 от 13.05.21).

Изменение системы оплаты труда не является изменением организационных условий труда. Чтобы уволить сотрудника за отказ трудиться в связи с изменением условий (ч. 4 ст. 74 ТК РФ), нужно доказать такие изменения. Сам по себе приказ без обоснования суд не посчитает обоснованным. Если речь не идет о внедрении новых методов, об освоении иных технологий, модернизации и замене оборудования, совершенствовании структуры управления или организации рабочих мест, суд может расценить расторжение трудовых отношений недобросовестным поведением работодателя. Требование от работника подписать документы о снижении заработной платы, когда нет указанных выше оснований, суд может посчи-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.**

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru



Марина Кузина

Субсидиарная и иные виды ответственности главбуха. Когда и чем рискует «второе» лицо компании. Анализ споров

Если компания проводит сомнительные финансовые операции, например, сделки с фирмами-однодневками, завышает расходы, незаконно уменьшает налоговую базу, ей грозит ответственность. Нести ее может не только фирма. Кроме финансовых расходов, штрафов, взыскания недоимок есть риск лишиться личных средств и даже свободы. Ответчать придется лицам, в действиях которых будет выявлено нарушение закона. Прежде всего, вопросы возникнут к генеральному директору, возможным бенефициарам и иным контролирующим должника лицам. Ответственность может нести лицо, которое занимается финансами. Наказание грозит главному бухгалтеру, если действия последнего содержат в себе состав правонарушения. Как правило, речь идет о незаконной банковской деятельности (ст. 172 УК РФ), мошенничестве (ст. 159 УК РФ), а также уклонении от уплаты налогов (ст. 198 — 199 УК РФ, постановление Пленума ВС РФ от дата N 64).

Рассмотрим, в каких случаях вопросы к главбуху появляются у правоохранителей и других проверяющих лиц, что именно и когда грозит сотрудникам финансовой службы компании.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда от 21.08.1998 года №37, и Профессиональный стандарт «Бухгалтер» (утв. Приказом Минтруда от 21.02.2019 № 103н) указывают на то, что главбух относится к категории руководителей. Получается, что вне зависимости от масштабов организации на главном бухгалтере лежит ряд полномочий. Тем не менее, данное

обстоятельство не делает его автоматически ответственным за все действия фирмы.

Лицо должно осознавать противоправный характер своих действий и осуществлять их из корыстной заинтересованности (приговор Ульяновского районного суда по делу 1-3-18/2020 от 02.03.2020). Сам по себе факт заключения трудового договора и выполнения обязанностей главного бухгалтера не делает его ответственным за незаконные операции (постановление Пленума ВС РФ от 21.12.2017 N 53). Тем не менее, он может оказаться одним из лиц, чьи действия послужили причиной незаконных банковских операций, а иногда и привели к банкротству. В первом случае главбух может подлежать уголовной ответственности как лицо, которое совершило преступление. Во втором речь о субсидиарной ответственности при банкротстве.

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Ответственность грозит, когда есть доказательства использования служебного положения для обмана. На главного бухгалтера возлагаются организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции. Если согласно должностной инструкции и другим ЛНА главбух отвечает за порядок оформления первичных документов, осуществляет проверку контрагентов, контролирует процесс формирования и ведения информации бухгалтерского учёта, он может понимать, когда проводятся операции по выводу средств или иные нарушения. Например, бухгалтер видит в программе по проверке компании, что деятельность фирма-контрагент не ведёт: нет движения средств, отсутствуют активы. Встречаются ситуации, когда главбух не только в курсе заключения сделок с фирмами, открытыми на подставное лицо, но и самостоятельно ведёт балансы таких фирм, направляя заведомо неверную отчетность. В таком случае доказать незнание сложно.

Ответственность не возникает, если главбух не посвящен в недобросовестные намерения и выполняет порученные операции без работы непо-

средственно с компаниями-однодневками. Например, одно лицо в компании не только занималось финансовыми вопросами, но и подыскивало лиц на роль директоров компаний подставных лиц. Лицо привлекло для непосредственного составления форм и подачи сведений в ЕГРЮЛ третьих лиц, которые не были посвящены в планы. В такой ситуации главбух не догадывался о преступных намерениях организованной группы, не имел цели управления ООО. Задача была в регистрации организаций и подготовке отчетности. Ответственность возлагалась на лицо, чьи действия привели к незаконному выводу средств (Приговор Индустриального районного суда г. Барнаула Алтайского края № 1-310/2020 от 29.04. 2020 г.).

Бухгалтеры подлежат ответственности, когда доказан умысел и действия, направленные на вывод средств. Например, к ответственности привлекли бухгалтера, который допустил вовлечение в незаконную деятельность еще ряд лиц. Часть из них сознавали преступный характер деяния, другие выполняли действия организационного характера, не зная о конечной цели.

Против бухгалтера может свидетельствовать его переписка в электронной почте и документы на компьютере. Доказательствами вины выступают свидетельские показания, данные, полученные в ходе обысков и выемки, в том числе, когда в деле фигурируют документы из памяти ноутбуков, переписка, свидетельствующая о действиях незаконного характера.

Например, суд установил, что лицо, имея познания в области бухгалтерского учета, намеревалось завуалировать незаконную деятельность. Оно планировало вести учет подконтрольных юридических лиц, составлять отчетность и изготавливать фиктивные документы, якобы подтверждающие реальность заключаемых сделок, послуживших основанием для перечисления денежных средств клиентов на подконтрольные счета соучастников,

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



июнь 2021

ПОЖАРЫ НА ДАЧАХ И КВАРТИРАХ — СПОРЫ ПО ВЫПЛАТЕ СТРАХОВКИ И ПОИСКЕ ВИНОВНЫХ

ДМИТРИЙ МАРТАСОВ

...ОБЯЗАННОСТЬ ПО ДОКАЗЫВАНИЮ ВОЗЛОЖЕНА НА ПРИЧИНТЕЛЯ
ВРЕДА И, СООТВЕТСТВЕННО, ОН ДОЛЖЕН ДОКАЗАТЬ ОБРАТНОЕ...

...ВЫПЛАЧЕНО СТРАХОВОЕ ВОЗМЕЩЕНИЕ, ЗА ВЫЧЕТОМ ФРАНШИЗЫ
В РАЗМЕРЕ 20 % ОТ РАЗМЕРА УЩЕРБА... ПОЖАР ПРОИЗОШЕЛ
ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РОДСТВЕННИКОВ ИСТЦА...

...СТРАХОВОЕ ВОЗМЕЩЕНИЕ ПОДЛЕЖИТ ОПЛАТЕ В ПОЛНОМ
ОБЪЕМЕ, ПОКА НЕ ДОКАЗАНО, ЧТО ПОВРЕЖДЕНИЕ ИЛИ
УНИЧТОЖЕНИЕ ПРИНАДЛЕЖАЩЕГО СУДЬЕ, ДОЛЖНОСТНЫМ
ЛИЦАМ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ И КОНТРОЛИРУЮЩИХ ОРГАНОВ
ИЛИ ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ ИМУЩЕСТВА НЕ СВЯЗАНО СО СЛУЖЕБНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ...



Зиля Гибадуллина

Анализ споров в случаях отказа работников от увольнения после заключения соглашения о расторжении трудового договора

Одним из оснований прекращения трудового договора является заключение соглашения между работником и работодателем по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Казалось бы, что споров по указанному основанию прекращения трудового договора не должно возникнуть, однако нередко возникают случаи, когда работник после подписания соглашения о расторжении трудового договора отказывается увольняться и не хочет уходить с работы. Проанализировав решения судов по подобным случаям, пришла к выводу, что практика неоднозначна. Во многих спорах суды не поддерживают работников, отказавшихся от соглашения, но иногда встают на их сторону. В связи, с чем считаю актуальной разбор споров на конкретных примерах.

Начну с недавнего спора по заявлению работника, при рассмотрении которого Первый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 21.12.2020 по делу N 88-28288/2020 пришел к выводу, что если работник отказался от увольнения по соглашению сторон, то заключенное соглашение считается не состоявшимся.

Суть спора была в следующем. С работником было заключено соглашение о расторжении трудового договора. Впоследствии им было направлено 2 заявления, в которых работник указал, что соглашение им было подписано под психологическим давлением руководства и уходить с работы он не хочет. Несмотря на заявление работника, трудовой договор расторгли, что послужило причиной обращения работника в суд.

Первая инстанция и апелляция были на стороне работодателя, нарушений в процедуре увольнения не увидели, в удовлетворении требований работника отказали.

Кассационный суд не согласился с выводами первой и второй инстанций. Он указал, что соглашение не может продолжать действовать, если нет волеизъявления сотрудника. Иначе получается, что трудовые отношения фактически прекращены не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя. О том, что соглашение не состоялось, говорят заявления сотрудника о нежелании увольняться. Дело было направлено на новое рассмотрение.

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ФАКТИЧЕСКИ
ПРЕКРАЩЕНЫ НЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ
СТОРОН, А ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ.
О ТОМ, ЧТО СОГЛАШЕНИЕ НЕ СОСТОЯЛОСЬ,
ГОВОРЯТ ЗАЯВЛЕНИЯ СОТРУДНИКА
О НЕЖЕЛАНИИ УВОЛЬНЯТЬСЯ**

При новом рассмотрении Кировский районный суд города Саратова решением от 16 марта 2021 удовлетворил требования работника, восстановил его на работе, взыскал с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула в размере 446 733,50 рублей, компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

Основным выводом Кировского районного суда города Саратова было то, что соглашение об увольнении сторонами достигнуто не было, волеизъявления на увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ со стороны истца (работника) не имелось.

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



Инна Демидова

Повышение заработной платы

Современный Трудовой кодекс предусматривает различные гарантии прав работников, и, в частности, ст. 134 обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы. Гарантия включает в себя ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Казалось бы, все замечательно! Но почему же на деле эта статья, действующая около 20 лет, вызывает столько споров в правоприменительной практике?

Для поддержания покупательной способности и реальных доходов людей работодатели должны регулярно повышать зарплату работников — это и вводит понятие индексации зарплат. Поэтому актуальность разбора судебной практики по данному вопросу по-прежнему сохраняется.

И прежде всего большинство граждан интересуется вопросом: обязан ли работодатель проводить индексацию или это только его право? Если обязан, то когда и в каком размере?

Законодательство об индексации зарплаты немного претерпело корректировку, это не только уже вышеупомянутая статья 134 ТК РФ,

устанавливающая, что в бюджетной сфере индексация проводится в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

в коммерческом секторе — коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

В большинстве действующих федеральных отраслевых соглашений прописана обязанность работодателей проводить индексацию зарплат.

Со ст. 134 корреспондирует ст. 130 ТК РФ, напоминающая нам, что повышение уровня заработной платы — одна из основных государственных гарантий.

Индексировать зарплату должны все организации независимо от формы собственности, организационно-правовой формы, вида деятельности и режима налогообложения. ИП также обязаны индексировать заработок сотрудников. Порядок, сроки и коэффициент индексации работодатель устанавливает самостоятельно.

Трудовые инспекторы вправе истребовать у организации документы, устанавливающие порядок индексации зарплаты и подтверждающие сам факт индексации. Регламент действует с октября 2019 года (п. 13 регламента, утв. приказом Роструда от 13.06.2019 № 160). Судьи солидарны с

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ — ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ

инспекторами в том, что индексировать зарплату — это обязанность компании. Компания не вправе уклоняться от индексации (определение Конституционного суда от 19.11.2015 № 2618-О).

Как часто и на сколько индексировать зарплату организация решает сама. Это она обязана зафиксировать в кадровых документах (ст. 134 ТК). В законе нет обязанности ежегодно индексировать зарплату сотрудников на какой-либо процент или коэффициент. Но, по мнению трудовых инспекторов, компания обязана ежегодно индексировать зарплату в связи с ростом потребительских цен (письмо Минтруда от 26.12.2017 № 14-3/В-1135).

Если не индексировать зарплату и не иметь порядка ее индексации, возможно административное наказание.

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



Елена Ключева

Можно ли подать в суд на работодателя, если он не уведомил о камерах видеонаблюдения?

Живя в 21 веке, мы стали чаще сталкиваться с техническими возможностями контроля. Как в обычной жизни, так и на рабочем месте. В трудовом законодательстве, действующем на территории Российской Федерации, нет каких-то запретов для работодателя на право ведения видеонаблюдения, и в связи с этим возникает все больше и больше вопросов. Есть компании, которым просто необходимо устанавливать видеонаблюдение для безопасности бизнеса, а также для обеспечения безопасности самих сотрудников. Конечно же, процесс видеонаблюдения обязательно должен сопровождаться всеми нормами и требованиями трудового законодательства. Многие сотрудники, чтобы защитить свои права обращаются в суды, которые довольно-таки часто встают на сторону сотрудников, так как работодатели устанавливают камеры неправомерно. В Конституции РФ за каждым гражданином закреплено право на неприкосновенность частной и личной жизни (статья 23). Конечно, работодатели понимают, что ни в коем случае нельзя устанавливать камеры и проводить съемку в душевых, туалетах, раздевалках и подобных местах, так как такое видеонаблюдение однозначно будет нарушать конституционные права сотрудников.

1. Зачем нужны камеры видеонаблюдения на рабочем месте?

На данном этапе жизни мы уже привыкли к камерам видеонаблюдения и совсем не замечаем их. Камеры можно встретить: в магазине, в транспорте, фитнес-клубе и даже на рабочем месте. Работодателям важно, чтобы

на рабочих местах и в коллективе был порядок. Разберем по подробнее причины, которые толкают работодателей на установку видеокамер:

1) Безопасное рабочее место. Можно следить за тем, чтобы сотрудники соблюдали противопожарные нормы, а также гигиену и санитарные нормы, также важно, чтобы производственная безопасность была под контролем. Как показывает практика, сотрудники, которые знают, что за ними ведется видеонаблюдение, наиболее добросовестно исполняют свои обязанности, выполняют поручения руководства и требования по охране труда.

**ЕСЛИ КАМЕРЫ БУДУТ УСТАНОВЛЕНЫ
СКРЫТО, ТО РАБОТОДАТЕЛЯ БУДЕТ
ЖДАТЬ АДМИНИСТРАТИВНАЯ ИЛИ ДАЖЕ
УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

2) Контроль доступа в офис (помещение). Во многих компаниях доступ строго ограничен и это понятно, поэтому видеонаблюдение позволяет предотвращать незаконное проникновение в рабочее помещение.

3) Воровство. Это основная из причин, почему работодатель устанавливает камеры. Воровство может быть как со стороны сотрудников, так и со стороны посторонних лиц, которые имеют возможность проникнуть в рабочее пространство. Чаще всего камеры устанавливаются напротив касс, в банковских хранилищах, на различных складах, где хранятся материальные ценности.

4) Контроль за качеством работы сотрудников. Есть категории сотрудников, должности которых предполагают соблюдение правил и протоколов. Видеокамеры как раз дают возможность контролировать соблюдение правил.

Также есть еще множество других причин, по которым работодатель устанавливает видеокамеры. Например, в школах, больницах и поликли-

никах видеонаблюдение должно быть установлено в обязательном порядке (о чем говорит Федеральный закон №323-ФЗ от 21.11.2011г.) для предотвращения террористических актов, пожаров и других возможных опасных для жизни ситуаций.

2. Как понять, что мои права в части видеонаблюдения соблюдены?

Некоторые работодатели устанавливают камеры исходя из собственных интересов, что является правонарушением для отдельных категорий работников.

Работодатель обязательно должен ознакомить сотрудников с новыми локальными нормативными актами, сделать это нужно в течение 60 календарных дней со дня установки видеокамеры. Необходимо взять подпись с сотрудника в бланке ознакомления с ЛНА прямо на рабочем месте, получить от трудящегося письменное согласие. Если сотрудник согласен, то с ним обязательно должно быть подписано дополнительное соглашение к его трудовому договору, также работодатель должен запросить у работника согласие на обработку его персональных данных. Также в данном документе обязательно должно быть прописано — с чем связана установка видеонаблюдения? Ведь если камеры будут установлены скрыто, то работодателя будет ждать административная или даже уголовная ответственность.

Административное наказание в следующем виде:

- от 1 000 до 5 000 рублей — для должностных лиц и ИП;
- от 30 000 до 50 000 рублей — для юридических лиц.

Такие штрафы прописаны в статье 5.27 КоАП РФ. Работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности на основании статьи 137 УК РФ. Невероятно, но факт — работодатель может установить камеры видеонаблюдения в офисе, не уведомив об этом сотрудников.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



июнь 2021

МОЖЕТ ЛИ СОБСТВЕННИК КВАРТИРЫ ВЫПИСАТЬ ПРОПИСАННУЮ В НЕЙ СЕСТРУ (БРАТА)?

Ульяна Зеленая

...В отличие от детей, взрослых выписать в никуда могут. Но суд с большой вероятностью даст время на поиск другого жилья...

...ответчик в квартире не проживает, вещей ответчика в квартире истца нет, исковые требования о признании ее утратившей право пользования жилым помещением подлежат удовлетворению...

...В соответствии с п. 1 ст. 20 ГК РФ местом жительства гражданина признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает...



Светлана Никулина

Процедура увольнения за поддельный больничный

Когда работник предоставляет в отдел кадров листок нетрудоспособности, его стоит проверить на подлинность. Иначе ФСС не возместит компании средства на оплату поддельного больничного. Если выяснится, что работник обманул компанию, его можно уволить, соблюдая установленную процедуру.

СПОСОБЫ ПРОВЕРИТЬ ЛИСТ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

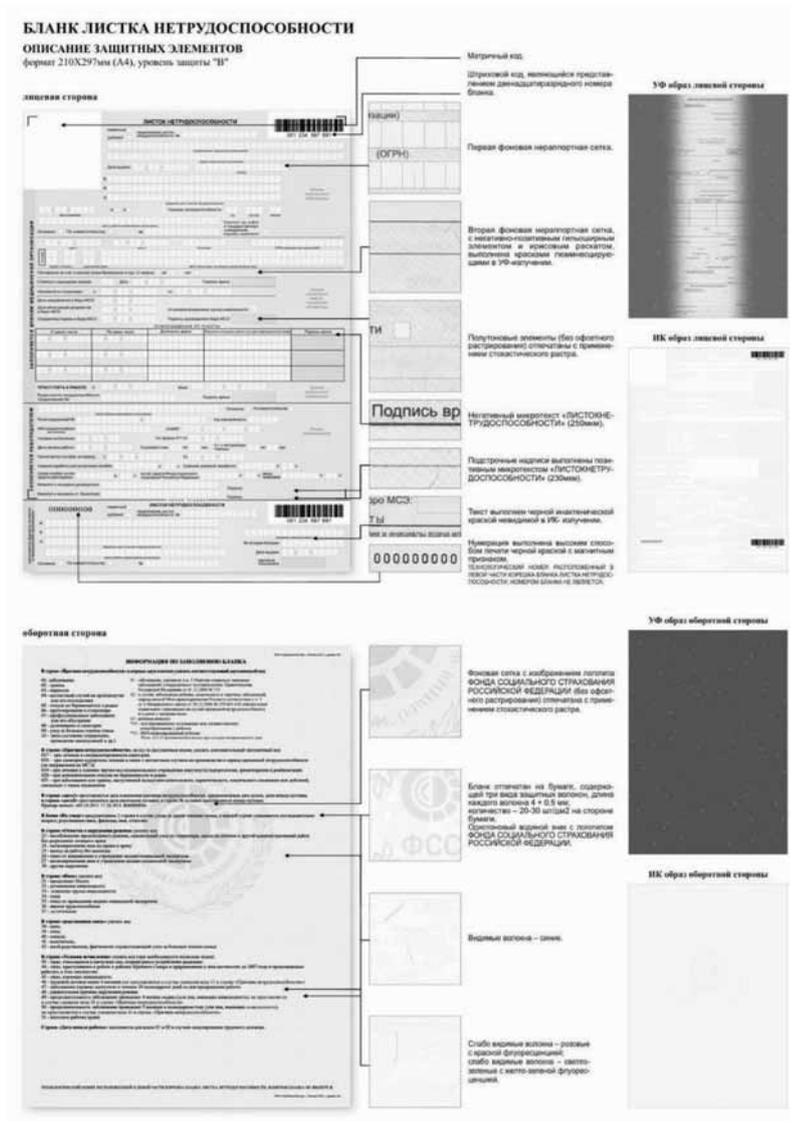
Сегодня в ходу и бумажный больничный лист, и электронный (ЭЛН). Рассмотрим, как убедиться в подлинности больничных.

В бумажном больничном проверьте **номер листка** нетрудоспособности по таблице недействительных бланков. Для этого зайдите на сайт ФСС в раздел «Информация для работодателей (формы отчетности, бланки)». Организации, зарегистрированные на портале ФСС в статусе страхователя, также могут проверить, существует ли номер, указанный на больничном листке, в электронном кабинете.

Рассмотрите **внешний вид** бланка:

- Номер листка в правом верхнем углу: если провести по нему рукой, почувствуете неровный рельеф
- Цвет: ячейки желтые, а не белый. Бланк голубого оттенка, темнее к краям
- Водяные знаки: в левом верхнем углу должен быть белый квадрат с логотипом ФСС на просвет. По всей поверхности бланка — логотип Фонда и буквы «ФСС России»
- Бумагу: на ощупь напоминает деньги
- Защитные волокна: разбросаны по всему бланку: синие, розовые и светло-зеленые. Светятся в ультрафиолете, как деньги

- Скрытый микротекст «листок нетрудоспособности»: на линейках под ячейками «Подпись врача», «Подпись руководителя» и «Подпись главного бухгалтера». Виден только под лупой



Медорганизация, которая указана в листке нетрудоспособности, должна иметь лицензию на медицинскую деятельность. Убедиться в этом поможет сайт Росздравнадзора. Сверьте название медорганизации, ее адрес и ОГРН в верхней части больничного, а также на печати с теми сведениями, что размещены в едином реестре лицензий на сайте Росздравнадзора (<https://roszdravnadzor.gov.ru/services/licenses>).

Убедиться в существовании врача, который выдал больничный, можно, позвонив в медучреждение или выяснив на его сайте, значится ли там врач с такой фамилией и инициалами. Неплохо закрепить в компании порядок проверки больничного листа на предмет подделки приказом руководителя.

Любые сомнения — повод обратиться с запросом в региональное отделение ФСС и дополнительно в медицинскую организацию, выдавшую больничный лист.

Подлинность **электронного больничного** автоматически проверяет сам ФСС. Когда компания в рамках информационного взаимодействия по ЭЛН вводит в программу СНИЛС работника и номер представленного им электронного листка нетрудоспособности, она получает от ФСС информацию о сформированном ЭЛН. После этого компания передает сведения, необходимые для расчета пособия: данные о страхователе и застрахованном лице и подтверждает их усиленными квалифицированными электронными подписями глав бухгалтера, руководителя и страхователя. Таким образом, работа с больничными в электронном формате полностью исключает риск их подделки.

Однако возможна незаконная выдача больничного без наступления страхового случая со стороны врачей. Например, когда при сомнительных обстоятельствах работник вдруг заболевает и уходит на больничный. Обоснованно ли выдан листок нетрудоспособности в подобных случаях, может проверить Росздравнадзор. ФСС этим не занимается.

ПО КАКОМУ АЛГОРИТМУ УВОЛИТЬ

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



июнь 2021

КОГДА ВЕРХОВНЫЙ СУД ОТМЕНЯЕТ СУДЕБНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ О ВСЕЛЕНИИ В ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ

Дмитрий Гайдин

...НА ПРИНАДЛЕЖАЩУЮ ЕЙ ДОЛЮ (1/40) ПРИХОДИТСЯ 0,5 КВ. МЕТРА ЖИЛОЙ ПЛОЩАДИ, КОТОРЫЕ НЕ МОГУТ ЯВЛЯТЬСЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫМ ОБЪЕКТОМ ЖИЛИЩНЫХ ОТНОШЕНИЙ...

...ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОРЯДКА ПОЛЬЗОВАНИЯ ОБЩИМ ИМУЩЕСТВОМ МЕЖДУ СОСОБСТВЕННИКАМИ ВОЗМОЖНО ЛИШЬ ТОГДА, КОГДА В ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ (НИ ОТ КОГО НЕ ЗАВИСЯЩЕЕ) ПОЛЬЗОВАНИЕ И ВЛАДЕНИЕ УЧАСТНИКА ДОЛЕВОЙ СОБСТВЕННОСТИ МОЖЕТ БЫТЬ ПЕРЕДАНО КОНКРЕТНОЕ ИМУЩЕСТВО (ЧАСТЬ ОБЩЕГО ИМУЩЕСТВА, СОРАЗМЕРНАЯ ДОЛЕ В ПРАВЕ СОБСТВЕННОСТИ НА ЭТО ИМУЩЕСТВО)...

...КОМНАТА ЯВЛЯЕТСЯ ЗАПРОХОДНОЙ, ПОЛЬЗОВАНИЕ КОТОРОЙ НЕВОЗМОЖНО БЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМНАТЫ ОТВЕТЧИЦЫ. В СВЯЗИ С ЧЕМ РЕШЕНИЕ СУДА В ДАННОЙ ЧАСТИ ЯВЛЯЕТСЯ НЕИСПОЛНИМЫМ...

Комментарии по статье (Владимир Шумков. Статья о компании и основателях Semrush)

Статья была опубликована в журнале
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» №10/2021

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные
консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru



Илья Кавинский

Адвокат адвокатской палаты Санкт-Петербурга



Почему у многих ай-ти фирм по пути возникают споры с программистами?

— Потому что управленцы IT фирм заранее не думают о правильном оформлении отношений с работниками. Причиной конфликтов является также отсутствие культуры ведения диалога в конфликтных ситуациях.



Неужели юристы не могут изначально помочь составить хорошие договоры?

— Юристы могут составить хорошие договоры, но тут надо учесть некоторые моменты. Во-первых, суды договоры зачастую не читают или читают не полностью. Заставить судью прочитать и понять, какой смысл заложен в том или ином положении договора сложно. Во-вторых, судебная практика

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



Айта Лузгина

проектный директор digital-агентства «Интерiuм»
+7(965) 361 34 88
luzgina@interium.pro



Ваша оценка секрета успеха Semrush?

— Думаю, секрет успеха в том, что сервис очень функциональный. Целый ряд специалистов — копирайтеры, SMM-менеджеры, эксперты по SEO, созданию воронок продаж и лидогенерации, интернет-маркетологи — могут пользоваться Semrush. Преимущество ещё и в том, сервис не стоит на месте, как большинство других. Его функционал развивается и постоянно обновляется.



Почему у многих ай-ти фирм по пути возникают споры с программистами? Неужели юристы не могут изначально помочь составить хорошие договора?

— Зачастую проблемы с программистами возникают из-за того, что сам программист не до конца осознаёт, что его интеллектуальная собственность может быть использована кем-то другим, да ещё и в масштабе крупного международного сервиса. Иногда и хороший договор может не спасти. Не сидишь тогда и спишь, то всемирно-компьютерно-программистский

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru



Елена Фтиц

Генеральный директор ООО «Кадры для Вас»

— IT — быстроразвивающаяся и высококонкурентная сфера. Невероятная конкуренция, с отсутствием единых правил игры, делают IT зачастую непредсказуемым активом, который может обернуться для инвесторов и прибылью и убытками.



Ваша оценка секрета успеха Semrush?

— Успех компании Semrush можно было бы описать тремя фразами. Основатели знали: Что нужно. Где нужно. И когда это нужно. Появились в нужное время и в нужном месте. К тому же, они сделали ставку на профессионалов. Являясь клиентами этих продуктов, серьезные профессионалы, стали opinion leaders (лидерами мнений) и для других профессионалов и для других компаний. Работа с лидерами мнений — была проведена весьма экономно и с максимальной отдачей.



Почему у многих ай-ти фирм по пути возникают споры с программистами?

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-petsonal.ru**



Андрей Алексейчук

юрист практики по интеллектуальной
собственности и информационным технологиям
«Качкин и Партнеры»



Почему у многих ай-ти фирм по пути возникают споры с программистами?

— Возможно, это связано с двумя факторами, свойственным именно компаниям из ИТ-отрасли.

Во-первых, такие компании очень быстро растут, и изначально такой быстрый рост обеспечивают всего один или несколько разработчиков. Соответственно, у разработчиков может возникать ощущение собственной «неоцененности», особенно если объективно или субъективно разница между полученным ими вознаграждением за работу и их итоговым вкладом в развитие компании велика.

Во-вторых, работа разработчиков программного обеспечения связана с созданием нового интеллектуального продукта – своим творческим трудом и усилиями. В результате, вклад такого разработчика близок ему и ценен для него, что может вызывать еще большие переживания относительно использования компанией созданного разработчиком программного обеспечения.

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

Силовиков накажут за нескрывтость

ПРАВООХРАНИТЕЛИ ОТВЕТАТ ЗА РАСПРОСТРАНЕНИЕ СВЕДЕНИЙ
О СВОИХ КОЛЛЕГАХ.

[HTTPS://WWW.KOMMERSANT.RU/DOC/4761789](https://www.kommersant.ru/doc/4761789)

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

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



ТЧК | ТИМОФЕЕВ
ЧЕРЕПНОВ
КАЛАШНИКОВ

Михаил Черепнов

*Партнер, Адвокат Нижегородской областной
коллегии адвокатов
Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/
Калашников*

Считаем верной данную инициативу.

Во-первых, стоит отметить, что распространение сведений о своих коллегам правоохранителями, — это прямое нарушение ФЗ «О персональных данных в РФ», и, если говорить, например, о рядовых гражданах, вряд ли кто-то хочет, чтобы данные о его адресе и иные персональные данные были в открытом доступе в сети Интернет. Законопроект как минимум создаст гарантии для тех работников правоохранительной системы, чьи персональные данные находятся под угрозой несанкционированного обнародования, исключив их вынужденные уходы в отставку вследствие подобных публикаций.

Во-вторых, «слив» сведений полицейским о своем коллеге — это также и нарушение Приказа МВД РФ № 460 от 26.06.2020 года «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

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

Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru



Вячеслав Шляго

*адвокат из адвокатского бюро г. Москвы
«Щеглов и партнеры»*

Внесение подобной поправки в Уголовный кодекс Российской Федерации, предложенное депутатами Государственной Думы Российской Федерации, обусловлено необходимостью защиты сотрудников силовых ведомств, которые, в первую очередь, непосредственно осуществляют свои должностные обязанности, связанные с охраной общественного порядка, противодействию преступности и иным нарушениям со стороны недоброжелателей. Если данная поправка будет внесена, то уголовной ответственности будут подлежать другие должностные лица силовых ведомств, которым стали известны сведения об их коллегах, осуществлявших свою деятельность.

Это напоминает святую армейскую мудрость «не сдавай товарища по службе своего, и он не сдаст тебя», это больше касается доносов друг на друга внутри тех или иных коллективов. В действительности такие случаи в настоящее время не редкость, и иногда это может обернуться для

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



июнь 2021

ДОМА НА ТЕРРИТОРИЯХ СНТ. КАКИЕ СПОРЫ ОНИ ПРОХОДЯТ

Наталья Тихонова

...ОБЪЕКТ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ САДОВЫМ ДОМОМ, НА СТРОИТЕЛЬСТВО КОТОРОГО НЕ ТРЕБУЕТСЯ РАЗРЕШЕНИЕ, А ИМЕЕТ ПРИЗНАКИ ОБЪЕКТА КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА, ОСУЩЕСТВЛЕННОГО С НАРУШЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ СТ. 51 Градостроительного кодекса РФ...

... ПЕРЕХОД ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ НА НЕДВИЖИМОЕ ИМУЩЕСТВО ПО ДОГОВОРУ ПРОДАЖИ НЕДВИЖИМОСТИ К ПОКУПАТЕЛЮ ПОДЛЕЖИТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ...

...По искам о сносе при нарушениях охранных зон суды чаще выносят решение о сносе, особенно если в момент приобретения участка или строительства дома охранный зона уже была утверждена...

Кого коснется новая сила ФНС?

ФНС Взялась за «серые» зарплаты

[HTTPS://ARB.RU/ARB/SMI/FNS_VZYLAS_ZA_SERYE_ZARPLATY-10462211/](https://arb.ru/arb/smi/fns_vzylas_za_serye_zarplaty-10462211/)

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

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



Анна Васильева

Юрист корпоративной и арбитражной практики
адвокатского бюро «Качкин и Партнеры»

Тенденция более усиленного контроля ФНС за доходами граждан с целью повышения собираемости НДФЛ, автоматизации такого контроля очевидна.

В плане деятельности ФНС на 2021 год организация и проведение налогового контроля налогоплательщиков с применением аналитических инструментов, выявление сокрытой налоговой базы указаны как первое по приоритетности мероприятие¹.

В комментируемой статье² упоминаются поправки в НК РФ, расширившие объем сведений, доступ к которым может получить ФНС, дополнены обязанности банков по их предоставлению³. К таким сведениям, в частности, относятся копии паспортов, доверенностей на получение (распоряжение) денежными средствами, документы, связанные с открытием и ведением счета налогоплательщика. Порядок предоставления таких сведений

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

1 <https://data.nalog.ru/html/sites/www.new.nalog.ru/docs/analit/pg2021.pdf>.

2 https://arb.ru/arb/smi/fns_vzylas_za_serye_zarplaty-10462211/.

3 Федеральный закон от 17.02.2021 № 6-ФЗ «О внесении изменений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации».

4 Более подробно о контроле за расходами граждан, связанными с этим проблемами и рисками см. Налоговый контроль расходов физических лиц: ограничения и риски применения в РФ (Громов В.В.) («Налоги» (журнал), 2020, № 5), Налоговый контроль за расходами физических лиц как инструмент противодействия коррупции (Шмелев Ю.Д.) («Финансы», 2020, № 6).



Анастасия Кирина

Какие трудовые споры возникают с самозанятыми, и как они разрешаются на практике мирно и в судах

С 1 января 2019 года в России на основании Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — Закон № 422-ФЗ) проходит эксперимент по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — НПД). Эксперимент проводится до 31 декабря 2028 года включительно.

Первоначально он был запущен только в четырех регионах страны. Позже география эксперимента расширилась и в настоящее время воспользоваться новым специальным режимом налогообложения самозанятые могут в любом субъекте РФ.

В самом начале эксперимента многие работодатели относились к нему скептически.

Однако, по прошествии некоторого времени очевидная финансовая выгода, выражающаяся в экономии затрат организации-работодателя, связанных с уплатой налогов и сборов при наличии заключенного трудового договора, сделала возможность привлечения к выполнению работ или оказанию услуг самозанятых довольно распространенным явлением.

Прибегая к услугам самозанятых, бизнес осуществляет свое взаимодействие с ними на основании гражданско-правовых договоров. В соответствии со ст. 11 ТК РФ его нормы не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

Безусловно, новый вариант правоотношений имеет свои подводные камни и порождает внесудебные и судебные конфликты с участием «работников-самозанятых».

Понятие «работник», строго говоря, к самозанятым гражданам не применимо:

- в случае с заключением гражданско-правового договора с самозанятым исполнитель-самозанятый гражданин «продаёт» не свой труд и навыки, а результат труда. Поэтому работодатель-заказчик не контролирует каждый его шаг, а принимает или не принимает полученный результат.
- самозанятый не подчиняется внутреннему распорядку, ему не надо обеспечивать условия труда (предоставлять оборудование, связь, интернет и т. п.).
- самозанятый не занимает какую-либо должность в организации работодателя.

РАБОТОДАТЕЛЬ ПЫТАЕТСЯ ЗАМЕНИТЬ ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ САМОЗАНЯТЫМИ, НО СОХРАНЯЮТСЯ ПРАКТИЧЕСКИ ПОЛНОЦЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ПОЛНЫМ КОНТРОЛЕМ

подавляющее большинство судебных и внесудебных трудовых конфликтов возникают как раз в связи с тем, что работодатель пытается заменить штатных сотрудников организации самозанятыми, то есть при отсутствии тех гарантий и обязательств работодателя перед работником, в том числе и по уплате налогов и взносов за работника, которые дает заключение трудового договора, сохраняются практически полноценные трудовые отношения с полным контролем, наличием рабочего времени и графика работы, рабочего места, ответственности, в том числе и дисциплинарной, самозанятого перед заказчиком.

Именно подобные нарушения баланса прав и обязанностей сторон, при котором права заказчика необоснованно расширены, а исполнитель-самозанятый имеет в этих отношениях исключительно обязанности, и порождают конфликт.

Катализатором конфликта практически всегда служит неоплата или задержка оплаты по договорам с самозанятыми гражданами, необоснованный отказ принять результат выполненных работ, оказанной услуги.

В таком случае, в том числе и в целях использования в качестве рычага давления, самозанятое лицо имеет возможность обратиться к заказчику, с которым заключен гражданско-правовой договор, в трудовую инспекцию, а в последствии и в суд с требованием признать сложившиеся отношения трудовыми.

Такое признание влечет для заказчика неблагоприятные последствия: на него будет возложена обязанность не только выплатить долг, но и уплатить установленные налоговым законодательством налог на доходы физических лиц и страховые взносы в бюджет за весь период сотрудничества с самозанятым-работником.

С учетом того, что судебная практика по признанию правоотношений, вытекающих из гражданско-правовых договоров, а также правоотношений вообще без договоров, но при фактическом выполнении гражданами трудовых функций, довольно обширна и вполне сложилась, очевидно, что никаких трудностей с признанием факта трудовых отношений самозанятых с заказчиком не возникнет.

Конечно, это произойдет только при наличии признаков этих самых трудовых взаимоотношений, подробно изложенных в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

В соответствии с абзацем 3 ст. 19.1 ТК РФ, признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отно-

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



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»

Объединение компаний (например, Уралхим и Уралкалий) — проблемы трудовых отношений, разница культур, споры, сокращения

Осенью 2020 г. прошла новость о возможном объединении (слиянии) «Уралкалия» и «Уралхима» и создании на первом этапе единой управляющей компании. И хотя потом, в декабре, Дмитрий Мазепин в интервью «ТАСС» опроверг эту новость, все равно деловое сообщество с интересом следит за дальнейшей судьбой «уральских химиков», тем более объединение компаний в форме слияния или присоединения на рынке практикуется нередко и в России, и в других странах. Между тем, решение о том, что две компании останутся самостоятельными без объединения в одну, возможно, и верно с точки зрения оптимального пути развития бизнеса с наименьшим сопротивлением, ведь такого рода реорганизации влекут за собой множество проблем: необходимость стыковки корпоративных культур и системы управления персоналом, трудовые споры и увольнения «лишних» работников и т.п. Топ-менеджменту и юристам при реорганизации придется учесть множество нюансов и соблюсти все процедуры, предусмотренные трудовым законодательством, иначе возникшие трудовые споры могут привести к «пробуксовке» в наладке деятельности новой организации. Посмотрим на некоторые споры из судебной практики, а также поговорим немного о стыковке корпоративных культур.

«УТРАМБОВАТЬ» РАБОТНИКОВ

Прежде всего споры возникают тогда, когда объединение компаний сопровождается сокращением штата, или численности работников, или определенными изменениями в условиях труда. А поскольку трудовое законодательство отличается особой «любовью» к «процедурности», то малейшая ошибка может привести к признанию увольнений незаконным.

Так, суд признал незаконным увольнение работника С., т.к. работодатель в нарушение закона предварительно (до издания приказа) не направил в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа о прекращении трудовых отношений с., а также

**ОБЪЕДИНЕНИЕ КОМПАНИЙ В ФОРМЕ
СЛИЯНИЯ ИЛИ ПРИСОЕДИНЕНИЯ НЕ
ВСЕГДА ОПРАВДАНО, ТРУДОВЫЕ СПОРЫ
И КОНФЛИКТ КОРПОРАТИВНЫХ КУЛЬТУР
МОЖЕТ СВЕСТИ НА НЕТ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ
ЭФФЕКТ**

копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Направление работодателем копии приказов и списков предлагаемых к высвобождению работников нельзя признать выполнением требований ч. 1 ст. 373 ТК РФ. *(Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.04.2021 N 88-5209/2021 по делу N 2-381/2020).*

Особенно хлопотным бывает «утрамбовка» административного (управленческого) персонала, и спор с высокой долей вероятности возникает тогда, когда на одну должность претендует сразу несколько работников, и в этом случае перед работодателем стоит непростая задача сделать не просто оптимальный выбор, но и соблюсти при этом установленные ТК РФ процедуры.

Например, в результате реорганизации в форме слияния в новой организации оказалось два главбуха, одного из которых уволили по сокращению штата. Между тем суд признал увольнение незаконным: после реорганизации с истцом Г. было подписано дополнительное соглашение, согласно которому она также значилась главным бухгалтером наравне с главным бухгалтером Ф., в связи с чем при принятии решения о сокращении одной из указанных должностей требовалось рассмотрение вопроса о преимуществе работников, которые занимали эти должности, в то время, как вопрос о преимущественном праве оставления на работе между кандидатурами главных бухгалтеров, а именно Г. и Ф. не рассматривался. В целях определения преимущественного права работников в новой организации была создана комиссия по вопросу определения работников, обладающих преимущественным правом оставления на работе. На заседании комиссии рассматривалось преимущественное право Г. и других бухгалтеров на одну штатную должность бухгалтера. По решению комиссии утверждена кандидатура Ф., при этом в решении не указано, по какой причине Ф. имела преимущественное право и ей отдано предпочтение при оставлении на работе, а преимущество Г. перед Ф. не рассматривалось. Довод о том, что руководитель лично оценивал преимущества Ф., суд отклонил, поскольку право работодателя на оценку квалификации и производительности труда работников при оценке преимущественного права оставления на работе не могут быть произвольными и зависеть только от усмотрения администрации. У ответчика создана комиссия по определению преимущества работников, такой вопрос подлежал рассмотрению на заседании комиссии, а не по личному усмотрению руководства. *(Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21.01.2021 N 88-1214/2021).*

Вероятно, чтобы упростить такого рода задачи для вновь созданной организации, некоторые начинают проводить сокращение еще до начала проведения реорганизации.

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 12
(616)
2021

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Полные тексты в каталоге "Ресурсы" - 7062, 7065, 7066;



Аркадий Карев
Группа компаний «Борлас»



Елена Карнакова
Guardian Glass



Оксана Шурьгина
СБЕРСЕРВИС



Кирилл Марин
GBS-Company

Главная тема: ЦИФРОВИЗАЦИЯ

84042031

Административное № 2 право 2021

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



Как ИП может законно тратить выручку после уплаты 6 % с оборота?

**Новые споры в авторском праве.
Анализ судов и рисков**

**Споры медицинских организаций
с пациентами**

**Списание штрафов и долгов судебными
решениями — как оспаривать такие
списания**

**Владельцы машино-мест получают право
на общее имущество в многоквартирном
доме**

**Как вести бизнес в ЕС, чтобы тебя
не арестовали**

Патентные споры

Вопрос — ответ

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Вопрос: Может ли работник электромонтер по обслуживанию электроустановок при сменном режиме работы (сутки через двое) совмещать профессию подсобного рабочего? Елена (Симферополь)



Элина Шакирова

Ответ: Да, может, но только в течение установленной ему продолжительности рабочего времени.

Правовое обоснование: Согласно ч. 1 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

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

Вопрос: Добрый день. В компании есть работник, который замещает основного работника (отпуск по уходу за ребенком), в это время происходит слияние 2-х компаний и декретную должность передают в новую компанию, а временно замещающего работника увольняют. По какой статье должно быть увольнение временного работника? (Елизавета, Когалым)



Дарья Родионова

юрист, Комсомольск-на-Амуре

Ответ: Увольнение временного работника в связи со слиянием 2-х компаний будет незаконным.

Согласно ч. 5 ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или

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



Юлий Тай
АБ Бартолиус
bartolius.ru



**Эльмира
Кондратьева**
АБ Форвард Лигал
forwardlegal.com



Любовь Дуйко
Адвокатское бюро
«S&K Вертикаль»
skv.ru



Игорь Олейник
Адвокатский
кабинет «Закон
и Защита» (L&D)
stavavarcom.ru



**Эдуард
Бендерский**
ООО Бендерский
и партнеры
bplegal.ru



**Игорь
Барановский**
BGP Litigation
bgplaw.com



**Александр
Маслов**
Войнов, Маслов и
партнеры
mi-p.ru



Юрий Щеглов
Адвокатское
бюро «Щеглов и
Партнеры»
advokats.ru



**Алексей
Гайдов**
Гестион
gestion.ru



**Александра
Майданник**
Делькредере
delcredere.org



Роман Скляр
Интеллектуальный
капитал
intelcapital.ru



Артем Кукин
Инфралекс
infralex.ru



Евгений Шестаков
INTELLECT
intellectpro.ru



Денис Качкин
Качкин и партнеры
kachkin.ru



Андрей Юков
КА Юков и
Партнеры
yukov.ru



Константин Добрынин
Коллегия
адвокатов Pen &
Paper
pen-paper.ru



Игорь Журиков
Лексфорт
lexfort.ru



Александр Лемчик
Лемчик, Крупский
и партнеры
lkrconsult.ru



Сергей Рыбаков
Московская
коллегия адвокатов
«Град»
gradfirm.ru



Александр Арутюнов
МКА Арутюнов и
партнеры
arutyunov.ru



Андрей Князев
МКА Князев и
партнеры
knyazev.ru



Олег Дубинин
МКЮ Дубинин и
партнеры
legal-protect.ru



Сергей Головкин
ООО «GS legal
group»



Эдуард Олевинский
Правовое бюро
Олевинский,
Буюкян и партнеры
obplaw.ru



Рустам Курмаев
Рустам Курмаев и партнеры
rkplaw.ru/ru



Денис Литвинов
Содружество земельных юристов
zem-advokat.ru



Максим Стрижак
Стрижак и партнеры
splegal.ru



Станислав Валежников
ЮК Центральный округ
centraldep.ru



Иван Гулин
Юридическая компания РКТ
rctlaw.ru



Николай Кудинов
ЮК «КУДИНОВ И ПАРТНЕРЫ»
k2zakon.ru



Олег Тимофеев
Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/Калашников
tk-legal.ru



Светлана Корабель
Юридическое агентство ЮС КОГЕНС
jus-cogens.ru



Андрей Яковлев
Яковлев и партнеры
matec.ru



Адвокатское бюро
Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры
epam.ru/ru



Юридическая фирма Клифф
cliff.ru



Юридическая компания
Privacy Group
pglaw.ru

НП «СРО Судебных Экспертов»
recense.exprus.ru

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 12
(616)
2021

Персональные новости по телефону "Резонанс" - 71052, 71055, 71056

Главная тема: **ЦИФРОВИЗАЦИЯ**



Аркадий Карев
Группа компаний «Борлас»



Елена Карнакова
Guardian Glass



Оксана Шурьгина
СБЕРСЕРВИС



Кирилл Марин
GBS-Company



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

№ 6 июнь 2021

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Наталья Тихонова

Дома на территориях СНТ. Какие споры они проходят

Ульяна Зеленая

Может ли собственник квартиры выписать прописанную в ней сестру (брата)?

Дмитрий Тайдик

Когда Верховный Суд отменяет судебные постановления о вселении в жилое помещение

Инна Демидова

Статья об обманутых дольщиках ЖК «Горизонт»

Дарья Родионова

Купить квартиру у должника — самому стать им?

Марина Кузина

Кафе и кальянная. Когда ждать штрафы

Дмитрий Мартасов

Пожары на дачах и квартирах — споры по выплате страховки и поиске виновных

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Персональные подборки по запросу "Решения" - 71052, 71055, 71056



**СЕРГЕЙ
АЗИМОВ**



**ГЛЕБ
АРХАНГЕЛЬСКИЙ**



**ТИМУР
АСЛАНОВ**



**ТАХИР
БАЗАРОВ**



**КОНСТАНТИН
БАКШТ**



**ДЕНИС
БАТАЛИН**



**МАКСИМ
БАТЫРЕВ**



**АЛЕКСАНДР
БЕЛОГОРКОВ**



**КОНСТАНТИН
БОРДУНОВ**



**ИГОРЬ
ВАГИН**



**АНДРЕЙ
ВАЩЕНКО**



**НАДЕЖДА
ГАВРИЛОВА**



**РАДИСЛАВ
ГАНДАПАС**



**ВЛАДИМИР
ГЕРАСИЧЕВ**



**КИРИЛЛ
ГОНЧАРОВ**



**ТИМУР
ДЗГОЕВ**



**АЛЕКСАНДР
ЕРОХИН**



**БОРИС
ЖАЛИЛО**



**ЖАННА
ЗАВЬЯЛОВА**



**ВЛАДИМИР
ЗИМА**



**ЛЕОНИД
КРОЛЬ**



**МАРК
КУКУШКИН**



**АНДРЕЙ
КУРЧ**



**АЛЕКСАНДР
ЛЕВИТАС**



**ДМИТРИЙ
ЛЕВИЦКИЙ**



**ИГОРЬ
МАНН**



**МИХАИЛ
МОЛОКАНОВ**



**ОКСАНА
НАБОК**



**НИКИТА
НЕПРЯХИН**



**ДМИТРИЙ
НОРКА**



**СЕРГЕЙ
ОЗОЛЬ**



**АНДРЕЙ
ПАРАБЕЛЛУМ**



**МИХАИЛ
ПЕЛЕХАТЫЙ**



**АЛЕКСАНДР
ПЕТРИЩЕВ**



**ИЦХАК
ПИНТОСЕВИЧ**



**СЕРГЕЙ
РЕБРИК**



**ИГОРЬ
РЫЗОВ**



**АРСЕН
РЯБУХА**



**СЕРГЕЙ
СЕМЁНОВ**



**ДМИТРИЙ
СЕМИН**



**АЛЕКСЕЙ
УРВАНЦЕВ**



**АЛЕКСАНДР
ФРИДМАН**



**ГАБДУЛЛА
ХАМИТОВ**



**МАКСИМ
ЧЕРНОВ**



**ПАВЕЛ
ЭРЗАЙКИН**



**ГЕНРИХ
ЮСТУС**



**ЕЛЕНА
ЯХОНТОВА**

Главная тема: **ЛУЧШИЕ БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ РОССИИ 2020-21 ГГ.**