

Снижение зарплаты в период пандемии стало привычным делом.

Делайте это правильно (читайте статью Дмитрия Евтеева «Снижение заработной платы: суд на стороне работника» на стр. 25).

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** .....5



Евгений Кудрявцев  
**Новации трудового законодательства в 2022 году** .....11

## Взыскания

Татьяна Чурилина  
**Взыскание с работника причинённых им ошибочными действиями убытков. Анализ споров** .....15

## Заработная плата



Дмитрий Евтеев  
**Снижение заработной платы: суд на стороне работника** .....25  
Комментируют Михаил Герман, Инна Сускина

## Комментарии юрфирм



Александр Базыкин, Сергей Здельников  
**Суд постановил выплатить врачу Мисюриной более 4 млн руб. компенсации** .....39



Андрей Князев  
**Налоговая действительно отслеживает ваши деньги на картах. Новый программный продукт АСК ДФЛ для проверки доходов физических лиц** .....47

## Комментарии юрфирм



Михаил Герман  
**ПИК защищает свою честь .....49**



Ольга Дученко  
**Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового? .....53**



Олег Матюнин  
**«Как только ты платишь налоги, к тебе приходят все кому не лень». Предприниматель Татулова о проблемах малого бизнеса в России .....57**

Александр Бурчук, Андрей Князев, Ольга Кубанцева  
**Выстрелы посчитали самообороной. Застрелившего предпринимателя новосибирца могут осудить на два года .....61**

Ирина Володина, Светлана Кавиева, Александр Карпухин, Андрей Князев, Руслан Маннапов, Олег Матюнин, Анна Устюшенко  
**О внесении изменений в указ Мэра Москвы ....67**

Михаил Герман  
**Следователи целого отдела готовы уволиться, чтобы поддержать своего коллегу .....89**

## Работа с ИП



Павел Хлебников  
**Возможные риски работы с предпринимателями .....93**

## Лечение



Елена Ключева  
**Оплата лечения сотрудника: законы и практика .....105**

**Выпускающий редактор:** А. Верещагина

**Главный редактор:** А. Гончаров

**Редакционная коллегия:**

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,

Н. Пластинина, А. Сорокин

**Ведущие эксперты:**

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

**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](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 15.10.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 36-11.

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

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

## ОБЗОР НОВАЦИЙ ТП И ЗНАЧИМЫХ СУДОВ

**Поправки в ТК РФ могут установить дополнительные гарантии для сотрудников с детьми.** Предлагаемые изменения касаются труда в ночное время, выполнения сверхурочной работы, а также направления работников, у которых есть малолетние дети, в командировку.

Сейчас дополнительные гарантии распространяются на лиц с детьми в возрасте 3-5 лет (ст. 96 ТК РФ). Планируется увеличить указанный возраст до четырнадцати для тех, кто воспитывает детей без второго супруга. Список лиц, которые привлекаются для работы в ночное время с письменного согласия, может пополниться лицами, у которых супруг(а) работает вахтовым методом, а также лицами, у которых трое и более детей до четырнадцати лет. Аналогичные гарантии планируется распространить на случаи направления указанных категорий сотрудников в командировки (ст. 166 ТК РФ). Работодатель будет обязан в письменном виде ознакомить работников с правом на отказ от указанного направления.

**Правительство подготовило проект положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний.** Документ может заменить принятый ранее акт (постановление Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967). Разработчики указали, что новый документ учитывает изменившееся законодательство и применительную практику. Требования, оценка соблюдения которых осуществляется в рамках госконтроля, документ не содержит.

**Планируется повысить МРОТ.** Если закон вступит в силу в предложенной редакции, это будет способствовать обеспечению повышения заработной платы и затронет около 2,7 млн. работников. К такому выводу пришли составители пояснительной записки к проекту.

**Новые квоты на иностранную рабочую силу.** Правительство предложило проект постановления, в котором указало на потребности в сотрудниках из других стран.

**Суд посчитал незаконным отстранение от работы в связи с отказом сотрудника от вакцинации** (новость от 20.10.2021 Заднепровского районного суда г. Смоленска). Суд указал, что работодатель обязан отстранить от

работы лиц, у которых отсутствуют профилактические прививки (абз. 4 п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»). Обязанность наступает в случае, когда для работников вакцинация является обязательной (постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 года № 825). Суд установил, что работа, которую выполнял истец, не включается в соответствующий перечень. Сотрудник ремонтирует тепловые сети в котельной. Трудовую функцию в общественном транспорте он не выполняет. Учитывая указанные обстоятельства, действия работодателя по отстранению не являются правомерными, поскольку не было предусмотренных законом оснований для отстранения заявителя от работы. Суд признал приказ организации незаконным и возложил на работодателя обязанность по выплате среднего заработка за время вынужденного прогула.

**Новая форма сертификата о вакцинации** (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22.10.2021 № 1006н). Соответствующий приказ содержит информацию о порядке заполнения и обновления данных.

**Портал «Работа России» напомнил о возможности** получить образование на бесплатной основе в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография».

## УВОЛЬНЕНИЯ — ЗНАЧИМЫЕ СЛУЧАИ СУДОВ

**С работником, который не трудился в день увольнения, расчет производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным соответствующего требования.** Суд частично удовлетворил иск бывшего сотрудника. Заявитель посчитал свои права нарушенными. Он потребовал произвести расчет, который не сделал работодатель после увольнения. Сумма долга подтверждалась справкой за подписью генерального директора. На дату увольнения задолженность включала суммы невыплаченной заработной платы и компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. Суд также взыскал с работодателя компенсацию за задержку выплаты, сумму морального вреда и расходы на оплату услуг представителя. Суд указал на необходимость обратиться к немедленному исполнению решение (заочное ре-

шение Советского городского суда Калининградской области № 2-715/2021 ~ М-437/2021 от 30.10.2021).

**При необходимости уволить сотрудника целесообразно достигнуть соглашения или полностью выполнить законную процедуру.** В противном случае расторгнуть трудовые отношения не получится.

Так, сотрудник несколько раз добивался восстановления на работе. Организация уволила его в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Суд восстановил работника, но работодатель снова расторгнул договор через месяц. Основанием стал прогул. Работник вновь обратился в суд и выиграл спор. В день допуска к трудовым обязанностям компания уведомила сотрудника о сокращении. Работодатель сообщил об отсутствии вакантных должностей, которые подходят работнику по квалификации, а также нижестоящих и нижеоплачиваемых должностей. Сотрудник выразил согласие работать на любой вакантной должности, но был уволен. Суды посчитали действия компании незаконными.

Судьи установили, что в период увольнения по сокращению в компании было 17 вакансий. Штатное расписание содержало информацию о ставке заместителя директора и о должности руководителя подразделения. Сотрудник ранее занимал должность заместителя. Он также имел два высших образования и прошел профессиональную переподготовку. Кроме того, у заявителя было удостоверение о проверке знаний требований охраны труда. Указанное обстоятельство позволяло заявителю претендовать на вакантную нижестоящую должность специалиста по охране труда.

Таким образом, у компании имелись вакансии, которые уволенный мог занимать в соответствии с квалификацией. Работодатель был обязан предложить их истцу, но свою обязанность не исполнил. Суд посчитал, что компания нарушила права истца, признал незаконным и отменил приказ об увольнении. Суд восстановил сотрудника на работе и взыскал зарплату за время вынужденного прогула (определение Первого кассационного суда общей юрис-

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

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

№ 23  
(627)

2021

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052, 71055, 72035;



Главная тема: АДВИЗЕС И ЕГО МУДРЫЕ МЫСЛИ



**Александр Ушаков**  
председатель редакционного  
Совета **УП** (1999-2001 гг)

**25 лет**

**УП!**



*Евгений Кудрявцев*

# Новации трудового законодательства в 2022 году

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)

## ВАЖНОСТЬ

В условиях нового локдауна работодателям важно адаптироваться к серьезным поправкам в охране труда.

Рассмотрим Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ. Поправки вносимые этим законом в трудовой кодекс начнут действовать с 1 марта 2022 года.

Изменения значительны, перечислим основные:

— установление порядка управления профессиональными рисками на рабочих местах;

— регламентирован порядок введения запрета на работу в опасных условиях труда. Так Работодатель обязан приостановить работу, если по результатам спецоценки условиям труда на рабочем месте присвоен 4-й класс;

Рекомендую проводить специальную оценку условий труда в целях избежания споров с работником.

### Например.

Работнику не удалось оспорить увольнение в связи с прогулом.

Женщина приостановила продолжать работу в связи с сведений о специальной оценке условий труда в связи с чем была уволена за прогул.

Действительно, статьей 219 ТК РФ предусмотрено право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

Однако суд посчитал, что отсутствие специальной оценки условий труда или ее непредоставление работнику не является само по себе обстоятельством, представляющим опасность для жизни и здоровья работника.

Поскольку работником не предоставлено доказательств опасности для жизни и здоровья, в иске было отказано.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 17 мая 2016 г. по делу N 33-4625/2016

**— право работодателя вести и хранить видео-, аудио- и иную фиксацию рабочих процессов**

Напомним, что право работодателя вести и хранить видеоконтроль рабочего процесса не является изменением определенных сторонами условий трудового договора. Работника не следует увольнять в связи с его отказом от работы.

**Обстоятельства дела.**

Работник оспорил увольнение в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

После установки видеоконтроля Работник отказался работать в новых условиях, в связи с чем был уволен.

Суд пришел к выводу о том, что вводимое видеонаблюдение было осуществлено с целью усиления контроля за действиями работника, а не изменением организационных или технологических условий труда.

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу N 33-836/2019

**— обязательство для работодателей вести учет микротравм**

Напомним, что учет микротравм может помочь избежать судебного спора с работником.

**Обстоятельства спора.**

Работник оспорил увольнение в связи с прогулом.

Суд установил, что работник получил микротравму, обращался в больницу, предупредил работодателя об ухудшении здоровья, которое не позволяет приступить к работе с источником повышенной опасности.

Обобщение судебной практики судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда за первое полугодие 2020 года

— **появление отдельных статей о несчастных случаях, микротравмах.**

**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)**

Татьяна Чурилина

# Взыскание с работника причинённых их ошибочными действиями убытков. Анализ споров

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

**Безалаберность и халатность, невнимательность и незнание. Все эти составляющие легко могут испортить любое предприятие. Каждый человек может ошибиться, но что делать, если цена ошибки имеет материальное выражение? О том, как быть, если неверные действия работника привели к убыткам со стороны работодателя — разберем в этой статье.**

В первую очередь стоит понять, что имел в виду законодатель под термином «убытки».

Согласно ч. 2 ст. 15 Гражданского кодекса Российской Федерации убытки — это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Таким образом, убытки состоят из реального ущерба и упущенной выгоды.

Однако, Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 238) устанавливает запрет на взыскание с работника упущенной выгоды т.е. тех доходов которые бы получил работодатель не соверши его сотрудник ошибок.

Эта норма неоднократно указывалась судами как основание для отказа в удовлетворении соответствующих требований (определение Верховного Суда РФ от 28.01.2019 № 18-КГ18-225, решение Нижневартковского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югра от 28 июля 2014 г. по делу № 2-4240/2014).

Следовательно, наниматель может рассчитывать только на компенсацию реального ущерба. Что же современная правоприменительная практика понимает под такими убытками?

В первую очередь это расходы, фактически понесенные на восстановление нарушенного права (например, затраты на ремонт оборудования или транспортного средства). Сюда также можно отнести расходы, которые вам только предстоит для этого понести.

Во-вторых, это утрата или повреждение имущества, которое повлекло утрату его товарной стоимости. При этом под утратой имущества следует понимать не только его невосполнимую потерю (например, в случае сгоревшего оборудования или сноса здания), но и лишение права владения, пользования и распоряжения таким имуществом (определение Верховного Суда РФ от 14.08.2018 № 50-КГ18-14, определение Верховного Суда РФ от 29.01.2015 № 302-ЭС14-735).

## УБЫТКИ СОСТОЯТ ИЗ РЕАЛЬНОГО УЩЕРБА И УПУЩЕННОЙ ВЫГОДЫ

Но даже при взыскании с работника исключительно реального ущерба работодателю необходимо руководствоваться положениями трудового законодательства о пределах материальной ответственности своих сотрудников.

По общему правилу (ст. 241 ТК РФ, письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1), убытки, понесенные по вине работника, компенсируются в рамках его среднего месячного дохода.

Закон четко ограничивает случаи возложения на сотрудника организации полной материальной ответственности

Рассчитывать на полную компенсацию убытков, причиненных совершеннолетними работниками, наниматель может в случае:

- если с работником заключен договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работнику имущества;
- недостачи ценностей, вверенных им на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу;

- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную);
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (например, когда работник использовал имущество предприятия в личных целях);
- в результате совершения преступления или административного проступка, установленных уполномоченными органами (например, приговором суда или административным протоколом);
- ущерб причинен умышленно или в состоянии опьянения (не имеет значения какого).

## **ЗАКОН ЧЕТКО ОГРАНИЧИВАЕТ СЛУЧАИ ВОЗЛОЖЕНИЯ НА СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

При таких условиях работодатель зачастую считает, что заключение договора о полной материальной ответственности, является панацей и гарантирует последующее полное возмещение убытков работником.

Однако анализ правоприменительной практики в этой сфере доказывает, что далеко не всегда даже при наличии такого документа, суды удовлетворяют требования нанимателя.

Так, наиболее распространенной ошибкой является заключение договора о полной материальной ответственности с лицом, который занимает должность или выполняет работу, не поименованные в Перечне, утвержденном Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

Чаще всего это касается водителей (апелляционное определение Приморского краевого суда от 05.06.2018 по делу № 33-4873/2018, опреде-

лением Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.06.2020 № 88-10799/2020).

Однако в случае совершения водителем организации, например, виновного ДТП, работодатель имеет полное право рассчитывать на полное возмещение убытков (решение Шолоховского районного суда Ростовской области от 19 марта 2021 г. по делу № 2-205/2021, решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югра от 28 июля 2014 г. по делу № 2-4240/2014).

В определении Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 13.01.2020 № 78-КГ19-54 указано, что доказательством полной материальной ответственности при совершении административного правонарушения может быть не только постановление о назначении административного наказания, но и постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении в связи с его малозначительностью.

Стоит отметить, что решающее значение в данном случае имеет именно привлечение сотрудника к соответствующему виду ответственности. Так, даже в случае причинения вреда транспортному средству организации в следствии ДТП по вине работника, он может избежать полной материальной ответственности если не был привлечен к административной ответственности, например когда прошли сроки привлечения — данная позиция следует из абз. 4 п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52.

Помимо водителей, работодатель заключает договора с и другими сотрудниками, хотя их должности не поименованы в Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.09.2018 № 33-17199/2018, Апелляционное определение Саратовского городского суда от

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



Дмитрий Евтеев

# Снижение заработной платы: суд на стороне работника

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

**Каждый работник желает получать заработную плату и компенсации в установленные трудовым договором и законодательством периоды. В реальности работодатели могут как снижать уровень оплаты, так и избегать выплаты, в целом. Обе ситуации нарушают требования закона и могут стать веским основанием для подачи заявления в суд и в прокуратуру.**

**В статье мы рассмотрим решения, в которых суд полностью удовлетворяет искивые требования сотрудников.**

Наиболее часто работники просят взыскать с работодателя следующие выплаты:

- выплата заработной платы, в том числе недополученной;
- компенсация заработка за время вынужденного прогула;
- компенсация за нарушение сроков выплаты заработной платы;
- сохраняемый средний заработок на период трудоустройства;
- компенсацию за неиспользованный отпуск.

Истцы не забывают и о затратах на услуги адвокатов, поэтому просят компенсировать расходы на представителя. Компенсация морального ущерба также является неотъемлемой частью искивых заявлений.

Решение Похвистневского районного суда Самарской области № 2-1019/2020 2-1019/2020~М-1062/2020 М-1062/2020 от 25.11.2020 г.

Гребенюк М.А. обратился в суд с иском к ООО «Обънефтеремонт», с которым состоял в трудовых отношениях в должности мастера по капитальному ремонту скважин. Искивые требования — взыскание заработной платы, компенсация заработка за время вынужденного прогула, компенсация морального ущерба.

Истец пояснил, что был уволен из Общества на основании приказа по п.п. «б» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ по причине появления на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Истец с приказом не согласен, поскольку проступок совершен за пределами рабочего времени во время междуменного отдыха, когда обязанности не исполнялись.

Гребенюк М.А. просит взыскать недополученную им заработную плату при увольнении — 63 479 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск — 70 578 руб., доплату за работу в выходные дни и праздничные дни — 19 761 руб., доплату за проезд к месту работы и обратно — 10 104 руб., компенсацию заработной платы за время вынужденного прогула — 230 693 руб. Истец просит выплатить компенсацию морального ущерба — 30 000 руб., расходы на представителя — 20 000 руб.

Ответчика не признал исковые требования, пояснил, что истец при приеме на работу был ознакомлен с правилами внутреннего распорядка. Ответчик заявил, что в связи с нахождением истца на рабочем месте в состоянии опьянения был причинен материальный ущерб Обществу в размере 400 000 руб. Размер ущерба сложен из установленных материальных санкций. С учетом указанных обстоятельств на основании ст. 238 ТК РФ из заработной платы истца распоряжением была удержана сумма — 157 378 руб. На основании документа из заработной платы истца удерживалась сумма 20% до полного погашения причиненного ущерба.

Суд согласился с законностью оснований для увольнения сотрудника. При этом суд поддержал исковые требования Гребенюка М.А., поскольку ответчик нарушил порядок удержаний из заработной платы — сумма ущерба очевидно превышала средний месячный заработок истца, поэтому процедура удержания, полная или частичная, могла проводиться только на основании решения суда. В свою очередь, наличие причиненного ущерба не освобождало работодателя от своевременной выплаты заработной платы.

Решение суда: взыскать в пользу истца неполученную заработную плату — 163 023 руб., начисленную, но не полученную заработную плату — 129 663 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск — 27 715 руб., доплату за работу в выходные и праздничные дни — 5 644 руб., оплату проезда к месту работы и обратно — 6 737 руб., компенсацию морального вреда — 5 000 руб., расходы на представителя — 10 000 руб.

Решение Полярного районного суда Мурманской области № 2-481/2020 от 23.11.2020 г.

Истец обратилась в суд с исковым заявлением к ООО «Рено-Мурманск» о взыскании сохраняемого среднего месячного заработка на период трудоустройства.

Сотрудник работала в должности продавца-консультанта и на основании приказа работодателя была сокращена на основании п. 2 ч. 1 ТК РФ.

## НАЛИЧИЕ ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА НЕ ОСВОБОЖДАЛО РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ СВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Истец заявил, что работодатель не произвел выплату сохраняемого среднего месячного заработка на период трудоустройства за второй и третий месяц.

Решение суда: бездействие ответчика признано незаконным, взыскать с ООО «Рено-Мурманск» в пользу истца средний месячный заработок на период трудоустройства за второй и третий месяц в размере 62 950 рублей 08 копеек.

Решение Тетюшского районного суда Республики Татарстан № М-27/2014 2-95-14 2-95/2014~М-27/2014 2-95/2014 от 12.03.2014 г.

Прокурор Тетюшского района обратился с исковым заявлением к ООО «УПХ «Тетюшское» в интересах гражданина Ячменина В.Ю. Основание для обращения в суд: образовавшаяся на 22.01.2013 задолженность Общества по выплате заработной платы перед работником в размере 21 866 рублей 62 копейки.

Ячменин В.Ю. поддержал заявление прокурора и подтвердил, что на момент судебного слушания был уволен из Общества по собственному желанию.

Истец пояснил, что по его заявлению от 06.01.2014 прокурором предъявлено заявление о взыскании в пользу работника задолженности по заработной плате.

На основании изданного документа работодатель выплатил часть заработной платы в виде натурального продукта — двух тонн зерна. Остаток по задолженности составил 8866 рублей 62 копеек, дело было направлено на рассмотрение в суд.

Решение суда: взыскать с ООО «УПХ «Тетюшское» задолженность по заработной плате в размере 8866 рублей 62 копеек.

Решение Бийского городского суда Алтайского края № 2-4177/2020 2-4177/2020~М-4192/2020 М-4192/2020 от 18 ноября 2020 г.

Прокурор г. Бийска в интересах трёх сотрудников обратился в суд с иском к ООО «Регион». Основания для иска — задолженность по выплате окончательного расчета при увольнении, денежная компенсация за нарушение сроков выплаты заработной платы и компенсация морального ущерба.

Все сотрудники состояли в трудовых отношениях с Обществом в различные периоды 2019 года. Руководство ООО «Регион» имеет задолженность по выплате заработной платы перед работниками в следующих объёмах: 27 446 руб. 05 коп., 17 512 руб. 52 коп., 25 963 руб. 69 коп.

В исковых требованиях определены суммы компенсаций за нарушение сроков выплаты заработной платы — 4 308 руб. 80 коп., 2 536 руб. 70 коп., 3 764 руб. 00 коп. Индивидуальные компенсации за моральный ущерб каждому сотруднику в размере 10 000 руб.

Суд подтвердил достоверность представленных расчетных документов, нарушение работодателем трудовых прав, связанное с невыплатой заработной платы, усмотрел наличие дискриминации в отношении сотрудников.

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



### **Михаил Герман**

*партнер, руководитель практики трудового права GRATA International в России.  
Сайт: [www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)*



#### **Почему суд решил не взыскивать с мастера 400 тыс. руб. ущерба, но решил выплатить ему з/п и прочие потери после пьянки между сменами?**

— Исходя из фабулы описанного спора следует, что предметом рассмотрения были исключительно требования работника о взыскании заработной платы. Требований о возмещении причиненного ущерба со стороны Работодателя заявлено не было.

При этом суд в силу положений статей 3, 4, а также части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не может выйти за пределы исковых требований.

В этой связи вопрос о возмещении причиненного работником ущерба в сумме 400 000 рублей судом не разрешался и не рассматривался, а равно и не был взыскан ущерб.

Вместе с тем, поскольку работодатель в нарушение требований действующего трудового законодательства, а именно статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации произвел удержание из заработной платы, фактически лишив работника суммы, причитающейся к выплате при увольнении, суды, рассмотрев данный спор, пришли к выводу об удовлетворении заявленных работником требований.

Таким образом, поскольку удержания из заработной платы были произведены незаконно, и при увольнении с сотрудником не был проведен окончательный расчет, что нарушает положения статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, суд удовлетворил исковые требования работника.



### **Ваши советы работодателям по теме.**

— Говоря о рекомендациях, следует помнить, что в основе любых действий работодателя, направленных на привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности, должна лежать процедура проведения служебной проверки.

Именно качественно проведенная проверка и надлежащим образом оформленные в ходе ее проведения документы позволят спокойно провести судебный процесс по возмещению ущерба.

Если же работодатель принял решение реализовать свое право на удержания из заработной платы, то в таком случае потребуются не только проведение служебной проверки и надлежащее оформление кадровых документов, с которыми необходимо ознакомить работника под подпись или составить акт об отказе в ознакомлении, а также соблюсти требования названных статей, но и письменно предложить работнику добровольно возместить причиненный ущерб.

Данный перечень мероприятий позволит без труда доказать законность и добросовестность поведения Работодателя и повысить шансы выиграть возникший индивидуальный трудовой спор.

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



МАРК ЛАБЕОН  
КОЛЛЕГИЯ АДВОКАТОВ

### **Инна Сускина**

юрисконсульт, Коллегия адвокатов «Марк  
Лабен»



#### **Почему суд решил не взыскивать с мастера 400 тыс. руб. ущерба, но решил выплатить ему з/п и прочие потери после пьянки между сменами?**

— Судебное разбирательство по взысканию с работника 400 тыс. руб. еще не окончено, решение об отказе во взыскании не вступило в силу и сейчас обжалуется.

Однако практика по подобным делам сложилась более-менее однозначная, суды встают на сторону работников.

Обязательным условием наступления ответственности работника перед работодателем является причинение виновными действиями работника ущерба имуществу работодателя или третьему лицу.

Суды приходят к выводу, что фактически работодатель просит взыскать с работника штрафные санкции по гражданско-правовому договору между работодателем и его контрагентом. По существу, это штраф за ненадлежащее исполнение договора, причинения ущерба третьему лицу или имуществу работодателя не происходит. В подобных случаях у работника не возникает материальная ответственность.

Поскольку работодатель производил удержания из заработной платы с нарушением установленного порядка, сумма удержанной заработной платы была взыскана в пользу работника. Фактические основания для удержания в данном деле не оценивались. Судом обоснованно взыскана компенсация за неиспользованный отпуск (право предоставлено законом), компенсация за проезд к месту работы (право предусмотрено локальным правовым актом), компенсация морального вреда (согласно положениям ТК РФ), судебные расходы.



#### **Ваши советы работодателям по теме.**

— Важно понимать, что риск предпринимательской деятельности несет сам предприниматель, а не его сотрудники.

Это касается как попыток удержать с работника административный штраф, так и вышеописанных случаев возмещения своих расходов по гражданско-правовому договору.

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

# Суд постановил выплатить врачу Мисюриной более 4 млн руб. компенсации

[HTTPS://WWW.RBC.RU/SOCIETY/15/10/2021/616967C79A794773AC304F28?UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://www.rbc.ru/society/15/10/2021/616967c79a794773ac304f28?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp)

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

**GRAD** LEGAL & FINANCIAL  
ADVISORY SERVICES**Александр Базыкин**

адвокат МКА «ГРАД»

## СЛЕДУЕТ ПОМНИТЬ И ОБ ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЯ

В рассматриваемом деле врача Мисюриной Е.Н. трудовая составляющая, естественно, не играла решающей роли. В подобных ситуациях человек сосредоточен на решении глобального вопроса. Однако после решения вопроса с уголовным преследованием встает вопрос, как жить дальше с подобным негативным жизненным опытом. В данном случае, насколько нам известно, из открытых источников Мисюрина Е.Н. смогла вернуться к исполнению своих трудовых обязанностей.

Вместе с тем, такая ситуация, при которой лицо подлежит восстановлению на работе, не всегда является типичной. Как раз стандартной является обратная ситуация, когда работодатель не желает видеть среди своих работников сотрудника с негативным опытом уголовного преследования.

Реабилитирующая роль государства направлена на максимальное восстановление положения лица до уровня, предшествующего началу уголовного преследования.

Трудовые права являются одной из наиболее важной составляющей жизни человека. Получение дохода является одной из составляющих до-

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

**Сергей Здельников**

Юрист компании «Кудинов и партнеры»

## РАБОТНИКАМ НУЖНА ПОДСТРАХОВКА ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

К сожалению, система уголовного преследования в нашем мире не является совершенной. История человечества содержит огромное количество разных примеров, когда человек несет ответственность за преступления, которые он не совершал.

В середине октября 2021 года в СМИ появилась новость о том, что суд постановил выплатить врачу более 4 млн руб. компенсации в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности.

Согласно описываемой в СМИ истории пациенту была оказана медицинская услуга, по прошествии нескольких дней он скончался. Суд признал врача виновным в причинении смерти по неосторожности и приговорил к двум годам колонии.

Само дело имело огромный резонанс, в защиту врача вступила прокуратура. В результате чего приговор был отменен, а уголовное преследование было прекращено в связи с отсутствием состава преступления.

Ст. 133 УПК РФ предусматривает возможность реабилитации и возмещения причиненного вреда человеку, в отношении которого велось незаконное уголовное преследование. Именно предусмотренным данной статьей УПК РФ правом воспользовалась Елена Ми-сюринна и получила компенсацию.

Ст. 133 УПК РФ также указывает на возможность восстановления в трудовых, пенси-онных, жилищных и иных правах.

Предлагаем более внимательно рассмотреть особенности восстановления в трудовых правах.

Восстановление на работе как способ реализации описанного нами права допускается тогда, когда такие нарушения были допущены в ходе производства по уголовному делу (трудовой договор расторгнут работодателем в связи с совершением по месту работы хищения, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения и др.).

Регламентация восстановления в трудовых правах в России преимущественно осуществляется УПК РФ, Указом Президиума ВС СССР от 18.05.1981, ГПК РФ, ТК РФ.

По общему правилу, восстановление трудовых прав реабилитированного производится на основании ходатайства в рамках уголовного судопроизводства.

При этом, согласно ст. 396 ТК РФ, решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению.

Реабилитированному в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности должна быть предоставлена прежняя работа, а при невозможности этого (ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение должности и пр.) — другая равноценная работа. Запись, занесенная в трудовую книжку, в таком случае признается недействительной.

При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время

**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



НОЯБРЬ 2021

## ОТПЕТЫЕ МОШЕННИКИ: АФЕРИСТЫ ОБНОВИЛИ СХЕМУ РАЗВОДА С ДОВЕРЕННОСТЬЮ

Ульяна Зеленая

...ОСПОРИМАЯ СДЕЛКА МОЖЕТ БЫТЬ ПРИЗНАНА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОЙ, ЕСЛИ ОНА НАРУШАЕТ ПРАВА ИЛИ ОХРАНЯЕМЫЕ ЗАКОНОМ ИНТЕРЕСЫ ЛИЦА, ОСПАРИВАЮЩЕГО СДЕЛКУ...

...ВВЕДЯ В ЗАБЛУЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ НОТАРИАЛЬНОЙ КОНТОРЫ И СОТРУДНИКОВ РОСРЕЕСТРА, УМЫШЛЕННО НЕЗАКОННО ЗАВЛАДЕЛ НЕДВИЖИМЫМ ИМУЩЕСТВОМ...

...В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ПРАКТИЧЕСКИ ЛЮБОЙ ЧЕЛОВЕК МОЖЕТ САМОСТОЯТЕЛЬНО УСТАНОВИТЬ ПОДЛИННОСТЬ НОТАРИАЛЬНОГО ДОКУМЕНТА, ГЛАВНОЕ БЫТЬ ВНИМАТЕЛЬНЫМ В ЭТОМ ВОПРОСЕ, КАК, СОБСТВЕННО, И В ЛЮБОМ ДРУГОМ, СВЯЗАННЫМ С ОФОРМЛЕНИЕМ ДОКУМЕНТАЦИИ...

# Налоговая действительно отслеживает ваши деньги на картах. Новый программный продукт АСК ДФЛ для проверки доходов физических лиц

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/5E5D187A212E945ED0BBBA64/NALOGOIVAIA-DEISTVITELNO-OTSLEJIVAET-VASHI-DENGI-NA-KARTAH-NOVYI-PROGRAMMNYI-PRODUKT-ASK-DFL-DLIA-PROVERKI-DOHODOV-FIZLIC-617169B14CDE154CB1B0E24C](https://zen.yandex.ru/media/id/5e5d187a212e945ed0bbba64/nalogoivaia-deistvitelno-otslejivaet-vashi-dengi-na-kartah-novyi-programmnyi-produkt-ask-dfl-dlia-proverki-dohodov-fizlic-617169b14cde154cb1b0e24c)

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



 Князев и партнёры  
Московская Коллегия Адвокатов

### **Андрей Князев**

*Адвокат, Председатель Московской коллегии адвокатов "Князев и партнеры"*



## **Могут ли работодатели легально проверять реальные доходы и расходы своих работников?**

— Со стороны права, таких полномочий не предусматривается у «обычных» работодателей. Статья 22 Трудового кодекса не имеет пункт, который давал бы право или обязанность работодателю предъявлять такие требования к работнику. Также при приеме на работу в перечне обязательных документов нет тех, которые дают информацию о доходах и расходах.

Оснований для предъявления подобных требований для работодателя не предусматривается, а налоговый кодекс имеет требования только к индивидуальным предпринимателям и самозанятым.

Если «обычный» работодатель не имеет возможности предъявлять подобные требования, то работодатели выступающие «от имени» государства (принимающие на работу государственных служащих и т.п.) обязаны в соответствии с ч. 1 и ч. 1.1 ст. 8 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» брать подобные сведения, а работники предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (перечень лиц, предоставляющих указанные сведения имеется в статье).

# ПИК защищает свою честь

[HTTPS://WWW.KOMMERSANT.RU/DOC/5027501](https://www.kommersant.ru/doc/5027501)

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)



### **Михаил Герман**

*партнер, руководитель практики трудового права GRATA International в России.  
Сайт: [www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)*

Компания ПИК является одним из крупнейших застройщиков в стране, и скандал с мошенничеством в сфере строительства жилья мог повлечь не только существенные материальные потери для компании, которые, собственно, и возникли, но, что более важно, репутационные.

## **БУДЕТ ЛИ ДОКАЗАНА ВИНА ГОСПОДИНА ЛЕФЕЛЯ В ИНКРИМИНИРУЕМОМ ЕМУ ДЕЯНИИ**

Дольщики перестали бы приобретать у компании объекты недвижимости, а сама компания с репутацией «мошенника» могла потерять свои лидирующие позиции на рынке.

Также следует учесть, что в силу прямого указания статьи 1068 Гражданского кодекса Российской Федерации ответственность за вред, причиненный работником при исполнении своих должностных обязанностей, несет именно работодатель.

Поскольку суть претензий компании сводилась к мошенническому расходованию средств дольщиков, полученных при строительстве жилого

комплекса в Санкт-Петербурге, компания была вынуждена возместить причиненный ущерб за счет собственных средств.

Придав же огласке данное происшествие, компания сохранила свою репутацию надежного застройщика и партнера, а также свои лидирующие позиции на рынке.

**ДОЛЬЩИКИ ПЕРЕСТАЛИ БЫ ПРИОБРЕТАТЬ  
У КОМПАНИИ ОБЪЕКТЫ НЕДВИЖИМОСТИ,  
А САМА КОМПАНИЯ С РЕПУТАЦИЕЙ  
«МОШЕННИКА» МОГЛА ПОТЕРЯТЬ СВОИ  
ЛИДИРУЮЩИЕ ПОЗИЦИИ НА РЫНКЕ**

Если говорить о шансах сторон, ответ на данный вопрос будет зависеть от того, будет ли доказана вина господина Лефеля в инкриминируемом ему деянии.

Если вина будет доказана, то при наличии приговора суда, вступившего в законную силу, вопрос возмещения причиненного компании ущерба будет решен достаточно быстро, поскольку сам факт причинения ущерба, установленный в рамках уголовного дела, будет иметь преюдициальное значение как для компании ПИК, так и для господина Лефеля, а соответственно не будет подлежать доказыванию в рамках процесса по возмещению причиненного ущерба.

Выяснению будет подлежать только вопрос размера такого ущерба.

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

# Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового?

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/OLIMPOKS/MASHTABNYE-IZMENENIIA-V-TRUDOVOM-KODEKSE-ROSSIISKOI-FEDERACII-CHTO-NOVOGO-61690AE88C4FB37CE5607FA6](https://zen.yandex.ru/media/olimpoks/masshtabnye-izmeneniia-v-trudovom-kodekse-rossiiskoi-federacii-cto-novogo-61690ae88c4fb37ce5607fa6)

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



КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ

**Ольга Дученко***Адвокат, старший юрист корпоративной и арбитражной практики АБ «Качкин и Партнеры»***ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

С 1 марта 2022 года вступят в силу масштабные изменения в Трудовой кодекс РФ, связанные с охраной труда<sup>1</sup>, направленные предупреждение травм и заболеваний на производстве. Рассмотрим некоторые из нововведений.

**СКОРРЕКТИРОВАЛИ ПОНЯТИЯ**

Во-первых, ввели новый термин «**опасность**» — потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Во-вторых, изменили определения вредных и опасных производственных факторов.

**Вредный производственный фактор** — фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника. А **опасный производственный фактор** — фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

В-третьих, уточнили определения средств индивидуальной и коллективной защиты. Сейчас это технические средства, используемые для предот-

<sup>1</sup> Изменения внесены Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

вращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

С марта 2022 года **средство индивидуальной защиты** — средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения. А **средства коллективной защиты** — технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

В-четвертых, конкретизировали, что требования охраны труда могут быть установлены, помимо прочего, **локальными нормативными актами работодателя**, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

В целом понятийную базу усовершенствовали и сделали более точной, устранив пробелы, которые раньше восполняла судебная практика.

## ПРИНЯЛИ ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

ТК РФ дополнен новой статьей 209.1 об основных принципах обеспечения безопасности труда. Ими являются следующие:

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

# «Как только ты платишь налоги, к тебе приходят все кому не лень». Предприниматель Татулова о проблемах малого бизнеса в России

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/VIDEO/WATCH/60BA48BF77F4F3143ED62F48](https://zen.yandex.ru/video/watch/60ba48bf77f4f3143ed62f48)

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



### **Олег Матюнин**

*правляющий партнер Адвокатского бюро города Москвы «Матюнины и Партнеры», председатель комиссии Гильдии российских адвокатов по защите и безопасности бизнеса. Сайт <https://www.matyuninspartners.ru/>*

Слова Анастасии Татуловой, перевода на язык права не требуют. Её выступление — призыв к пересмотру роли бизнеса в обществе, а роль бизнеса сегодня во многом определяется сложившимся регулированием и правоприменением: избыточным и зачастую неразумным, исходя из приведённых ею примеров.

За работников по найму все взносы в государственные внебюджетные фонды в соответствии с Налоговым кодексом обязан платить работодатель из собственных средств, потому что работодатель считается страхователем, а не агентом в этой ситуации. В отличие от налогового агента он расстаётся не с предполагаемыми к выплате работнику деньгами, а со своими кровными, которые можно было бы направить на развитие, но нельзя.

Для некрупных компаний уплата социальных взносов — серьёзная статья расходов, для ИП — тем более. Бремя страхователя многих из них подталкивает к решению работать или платить зарплаты по-серому: скрывать трудовые отношения или истинные размеры зарплат официально нанятых сотрудников. В итоге страдают все: работодатель находится под угрозой

**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



НОЯБРЬ 2021

## НЕОПЛАТА РАБОТ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ ДОМОВ И ОТДЕЛКЕ КВАРТИР. СПОРЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ СУДАМИ

Ирина Дружинина

...Право подрядчика требовать оплаты выполненных работ — безусловно. Однако факт выполнения работ должен быть неоспорим и доказан подрядчиком...

...Подрядчик обязан своевременно предъявлять заказчику выполненные работы...

...В заключаемых с подрядчиком договорах за просрочку выполнения работ (срока выполнения работ), как правило, предусмотрена неустойка...

...У заказчика могут возникнуть претензии к качеству выполняемых работ...

# Выстрелы посчитали самообороной. Застрелившего предпринимателя новосибирца могут осудить на два года

[HTTPS://KOMMERSANT-RU.TURBOPAGES.ORG/KOMMERSANT.RU/S/DOC/5050437?SIGN=98EEB81F7A466765D8E54E781B9E503D6843F7A5CE8A82A607A79217B8945721:1635261124&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER\\_LOGO\\_URL=HTTPS%3A//AVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1505926/2A0000016735E0FD33F3ABD2BD182A91221A/ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP&TURBO\\_UID=AACVEGkcN9AGmC3XE8JVADvXDIJ\\_KMD2BoE4NGJ6GH4AesRZ1Xb3\\_kEN8X3LbcRCA5J3sU1HBY3aH8KqTSv7Z5UMNCQw1FEBv00YwK9Gdu4BMuCFG%2C%2C&TURBO\\_IC=AADwZnJbTХmKY\\_tZG\\_yYOT1CAPO6bQ6NGyRBvAW0idSiAHP1CHmzA8Fz8TU\\_UJOBGgKJ9GRC0IHdss5FYsADiZz8sFfNdTDnRUdd1cUDN8Om5G2Szw%2C%2C](https://kommersant-ru.turbopages.org/kommersant.ru/s/doc/5050437?SIGN=98EEB81F7A466765D8E54E781B9E503D6843F7A5CE8A82A607A79217B8945721:1635261124&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER_LOGO_URL=HTTPS%3A//AVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1505926/2A0000016735E0FD33F3ABD2BD182A91221A/ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP&TURBO_UID=AACVEGkcN9AGmC3XE8JVADvXDIJ_KMD2BoE4NGJ6GH4AesRZ1Xb3_kEN8X3LbcRCA5J3sU1HBY3aH8KqTSv7Z5UMNCQw1FEBv00YwK9Gdu4BMuCFG%2C%2C&TURBO_IC=AADwZnJbTХmKY_tZG_yYOT1CAPO6bQ6NGyRBvAW0idSiAHP1CHmzA8Fz8TU_UJOBGgKJ9GRC0IHdss5FYsADiZz8sFfNdTDnRUdd1cUDN8Om5G2Szw%2C%2C)

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

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



**BURCHUK AG**  
Non Sans Droit

### **Александр Бурчук**

*Адвокат Московского филиала «Право» КА  
ЧР «Низам» Адвокатской палаты Чеченской  
Республики*

К обстоятельствам, исключающим преступность деяния, относят необходимую оборону. Если на основании исследованных доказательств присяжные пришли к выводу о невиновности подсудимого, председательствующий объявляет его оправданным.

**Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



 Князев и партнёры  
Московская Коллегия Адвокатов

### **Андрей Князев**

*Адвокат, Председатель Московской коллегии адвокатов "Князев и партнеры"*

Дела касаемые «самообороны» достаточно сложны, проблема в тонкости грани понятия «самооборона» и «превышение самообороны», для квалификации чего требуется целая системность доказывания, начиная с экспертизы на психическое состояние в момент совершения деяния и заканчивая обстоятельства и иными значимыми условиями для квалификации действий.

На данный момент нельзя дать точный ответ являлось ли это самообороной или это превышением самообороны, так как нет полных материалов дела в открытом доступе.

С одной стороны обвиняемый совершил ряд выстрелов в оппонента (важно понимать насколько данные действия и применения оружия вызывались характером и опасностью посягательства), но с другой стороны вероятно он находился в таких условиях, которые угрожали его жизни (важно понимать, какая была угроза: применение оружия или предметов, используемых в качестве оружия, удушение, непосредственная угроза применения насилия, опасного для жизни обороняющегося или другого

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



**KOBLEV PARTNERS™**  
ATTORNEYS AT LAW

**Ольга Кубанцева**

адвокатское бюро «Коблев и партнеры»

В подобных случаях вопрос наличия в действиях обвиняемого признаков необходимой обороны и соразмерности причиненного вреда решается с учетом обстановки. Так, если обвиняемый осознавал наличие угрозы своей жизни или жизни своих близких, он может причинять вред любой степени вплоть до лишения жизни. В то же время причинение вреда, который не был необходим для предотвращения посягательства, если это осознавалось обвиняемым, должно быть расценено как превышение пределов необходимой обороны (исходя из разъяснений п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 27.09.2012 № 19). Судебная практика особенно обращает внимание на такой признак, как «интенсивность нападения». Таким образом, вероятнее всего, если судом и присяжными заседателями установлено, что как такового нападения с оружием на обвиняемого не производилось, а тот причинил несоразмерный вред путем совершения выстрелов из огнестрельного оружия (при том, что выстрелы производились до полного опустошения обоймы), суд расценит это как убийство, совершенное при превышении пределов необходимой обороны (ч. 1 ст. 108 УК РФ). Максимальная санкция за него составляет 2 года лишения свободы, однако в случае, если присяжные вынесли решение «виновен, но заслуживает снисхождения», наказание не может превышать 16 месяцев лишения свободы (то есть 2/3 от максимального срока).

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



НОЯБРЬ 2021

## **УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ ЗА 2 НЕДЕЛИ ДО ИСТЕЧЕНИЯ ДОГОВОРА ПОВЕСИЛА ОБЪЯВЛЕНИЕ О РАСТОРЖЕНИИ ДОГОВОРА В ОДНОСТОРОННЕМ ПОРЯДКЕ, БЕЗ ОБЪЯСНЕНИЙ. ПРАВОМЕРНЫ ЛИ ЕЕ ДЕЙСТВИЯ?**

**АНАСТАСИЯ АЛЕКСЕЕВСКАЯ**

**...Управляющей компании закон предоставляет лишь право внести предложение расторгнуть договор, а принятие решения о расторжении договора полностью зависит от волеизъявления собственников...**

**...Если собственниками не будет принято решения о расторжении договора с управляющей организацией, обязательства, предусмотренные договором управления, продолжают свое действие...**

# О внесении изменений в указ Мэра Москвы

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)



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОКРУГ  
юридическая компания

### **Ирина Володина**

Руководитель практики трудового права ЮК  
“Центральный округ”

К сожалению, так называемый «локдаун» или нерабочие дни для бизнеса уже не являются диковинкой. Каждый раз они бьют больно именно по бизнесу, особенно по субъектам малого предпринимательства.

Я считаю, что главное для предпринимателей внимательно ознакомиться с перечнем сфер деятельности, которым разрешено продолжать работать, а кто уходит на нерабочие дни. Обратите внимание, на ОКВЭД вашего предприятия, который позволяет определить возможность продолжения работы.

Указ мэра Москвы пресёк уловки предпринимателей, к которым прибегали они в прошлые нерабочие дни, а именно: закупалась небольшая партия предметов первой необходимости и компания с чистой совестью продолжала работать. В эти нерабочие дни введен процент в ассортименте магазина, при котором он будет считаться объектом торговли товарами первой необходимости.

Чтобы избежать не нужные споры с работниками о функционировании предприятия и выхода на работу, рекомендуем работодателем издать на

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



### **Светлана Кавиева**

*руководитель практик "Недвижимость и инвестиции" и "Корпоративное право" ООО "СтройКапиталКонсалтинг".  
Сайт компании: <https://law-kazan.ru/>*

Указом мэра Москвы Собяниным Сергеем с 28 октября по 7 ноября 2021 г. в Москве устанавливаются нерабочие дни.

В этот период должна быть приостановлена работа всех предприятий и организаций на территории города Москвы, за исключением организаций, обеспечивающих функционирование городской инфраструктуры, предприятий непрерывного цикла и некоторых других, деятельность которых не может быть прекращена в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

За нарушение требований указа предусмотрена ответственность, например если организация продолжит работу несмотря на то, что должна была приостановить деятельность в соответствии с указом Мэра Москвы, то предприятие привлечено к административной ответственности от наложения штрафов (индивидуальные предприниматели — штраф в размере от 50 тысяч до миллиона рублей, юридические — штраф в размере от 300 тысяч до миллиона рублей).

Контролировать выполнение требований указа будут сотрудники Роспотребнадзора, полиции и Объединения административно-технических инспекций, префектур и районных управ.



**Александр Карпухин**

партнёр юридической фирмы Five Stones Consulting  
<http://5stones-consulting.ru/leaders/alexander-karpukhin/>

## КОММЕНТАРИЙ ПО НЕКОТОРЫМ АСПЕКТАМ ПРИМЕНЕНИЯ УКАЗА МЭРА МОСКВЫ 21 ОКТЯБРЯ 2021 Г. № 62-УМ

### **О посещении рабочих мест**

Указом Президента РФ установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы с 30 октября по 7 ноября 2021 г. включительно.

Организации вправе определить численность служащих и работников, обеспечивающих в нерабочие дни функционирование этих организаций (п. 5 Указа Президента РФ).

Высшие должностные лица субъектов РФ вправе установить дополнительные нерабочие дни до 30 октября 2021 г. и (или) продлить их после 7 ноября 2021 г. с сохранением за работниками заработной платы. (п. 2 Указа Президента РФ).

Указом Мэра Москвы нерабочие дни объявлены с 28 октября 2021 г. по 7 ноября 2021 г. включительно.

В течение указанного периода в Москве приостанавливается доступ посетителей и работников в здания, строения, сооружения (помещения

в них), на территории, в которых осуществляется реализация товаров, выполнение работ, оказание услуг по перечню, предусмотренному Указом, который, в основном, связан с «контактными» видами деятельности: общественное питание, розничная торговля, бытовые услуги, салоны красоты, фитнес-центры, бассейны, медицинские организации, культурно-развлекательные учреждения. Строго говоря, несмотря на объявление дней нерабочими, заперта на функционирование организаций нет, есть запрет на посещение соответствующих помещений, что практически дает многим работодателям «окно» для дистанционной работы и возможность функционирования в «нерабочие» дни с некоторыми оговорками.

Практически каждый пункт данного перечня имеет свои оговорки и исключения. Так, например, приостанавливается доступ в помещения организаций, оказывающих бытовые услуги бытовые услуги, за исключением обслуживания без посещения гражданами помещений таких предприятий. Таким образом, организации и ИП вправе продолжать оказывать бытовые услуги при условии, что обслуживание посетителей будет производиться без посещения ими помещений предприятий.

Также организации и индивидуальные предприниматели вправе сохранить присутствие на соответствующих территориях, в зданиях, строениях, сооружениях (помещениях в них) лиц, обеспечивающих:

- a. охрану и содержание указанных объектов,
- b. поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены с учетом их технологических особенностей,
- c. начисление и выплату заработной платы.

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



 Князев и партнёры  
Московская Коллегия Адвокатов

### **Андрей Князев**

*Адвокат, Председатель Московской коллегии адвокатов "Князев и партнеры"*

Изменения в Указе Мэра касаются почти всех сфер, где прослеживается большое количество людей.

Насколько «локдаун» будет эффективным — неизвестно, но ограничения говорят либо о прошлогоднем положении, либо о введении мер для предотвращения такой ситуации. Проблема в том, что самый сильный удар снова испытает средний и малый бизнес, также многие категории граждан продолжают работать «очно» во время «локдауна» несмотря на ограничения в связи с тем, что государством не обеспечивается материальная поддержка населения за потерянные рабочие дни.

Вышеуказанная обязанность (оплачивать эти дни и т.п.) возлагается на работодателей, которые этого не исполняют по многим причинам, возможно, оправдывающим их тоже. Все это может привести к массовым увольнениям работников, ведение работы скрытно и т.п. В итоге мы получаем «подпольные» салоны и многое другое. То есть фактически приток людей все равно будет, но не такой сильный.

Более того, границы открыты и многие выбирают курорты на время «локдауна», встречи не прекращаются и происходят уже в других местах, поэтому данные ограничения исключают лишь массовость в метрополитене и торговых центрах, но пока не будет разработан механизм государственной поддержки во время пандемии и не будет разработана системность ведения ограничений — это будет лишь попыткой что-то остановить, а не эффективным способом это сделать без сильного удара по экономике, гражданам.



**Руслан Маннапов**

*Юрист юридической фирмы «Ильяшев и Партнеры»*

19 октября 2021 года власти Москвы внесли изменения в существующий ранее указ от 08 июня 2020 года №68-УМ, которым вводились некоторые уже отмененные ограничения, в том числе для организаций. Так, работодателей вновь обязали перевести на «удаленку» 30 процентов работников. Ограничения будут действовать с 25 октября 2021 года по 22 февраля 2022 года. Однако, они не распространяются на переболевших коронавирусной инфекцией, а также на вакцинировавшихся.

Изменениями же от 21 октября, помимо прочего, устанавливают нерабочие дни с 28 октября по 7 ноября 2021 года. В течение них будут действовать дополнительные ограничения. В частности:

— приостанавливается доступ посетителей и работников в здания, строения, сооружения (помещения в них) на территории, в которых осуществляется реализация товаров, выполнения работ, оказание услуг. Также уточняется, на кого такие ограничения распространяются. Однако, изменения позволяют не ограничивать распространение таких ограничений. Выходит, что все работодатели без исключения должны уйти на выходные;

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



### **Олег Матюнин**

*правляющий партнер Адвокатского бюро города Москвы «Матюнины и Партнеры», председатель комиссии Гильдии российских адвокатов по защите и безопасности бизнеса. Сайт <https://www.matyuninpartners.ru/>*

Указ 62-УМ 2021 года вносит изменения в указ 68-УМ 2020 года. Что внутри? Затронуто много направлений: ограничен бизнес, введены правила работы объектов, особые условия для органов власти, транспортных предприятий столицы. Существенно сокращено число государственных услуг, оказываемых в помещениях.

На период с 28.10.21 по 07.11.21 ряд бизнесов и граждан должны изолироваться. Блокируется общепит, исключение: еда на вынос или с доставкой, общепит для гостиниц, хостелов и предприятий (без допуска посторонних). Блокируется розница. Принимать покупателей можно аптекам, а также «тридцатипроцентникам» — объектам, продающим не менее 30 % непродовольственных товаров первой необходимости.

Подбор таких товаров, утвержденный Правительством РФ, уместается в 23 пункта. В списке есть, например, свечи, салфетки влажные и сухие, бензин, но нет лампочек, батареек, зарядных устройств, холодильников, компьютеров и ноутбуков, которые для отдельных граждан могут оказаться необходимы не меньше, чем мыло или зоотовары (входят в список).

21 октября 2021 года Департамент торговли и услуг Москвы утвердил Порядок определения указанной доли в ассортименте товаров. По формуле учитывается количество наименований товаров, а не их объёмы, что может вызвать несогласие у отдельных предприятий, имеющих на складе

фактический перевес объемов непродовольственных товаров первой необходимости, а по числу наименований, не дотягивающих до 30 %.

Блокируется культурно-досуговый сектор, за исключением открытых зоопарков, а также театров и музеев. На спектакли и выставки можно приходить с QR кодами, масками, респираторами — до 50-типроцентной заполняемости залов. При этом блокируется оказание бытовых услуг, т.е. нельзя, на-пример, посетить в тот же период мастерскую по ремонту обуви.

Имеется оговорка: «за исключением обслуживания без посещения гражданами помещений таких предприятий». Что это значит? Возможность выезда парикмахера, компьютерного мастера на дом? Надомных бытовых услуг довольно много, не меньше, чем услуг с доставкой. А как быть платным туалетам? Они считаются «помещениями предприятий»? Ответов на эти вопросы в указе нет. Блокируются различные салоны, оказывающие услуги по уходу за телом. Например массажные. А как насчет массажа или ухода за лицом на дому? Есть над чем подумать.

Уходит на изоляцию спортивный сектор. Стоматологии смогут оказывать только экстренную помощь.

При этом за органами исполнительной власти сохраняется право проведения официальных мероприятий — с масками, QR кодами. Допустимо проводить любые мероприятия, согласованные с Управлением Роспотребнадзора по г. Москве.

Относительно режима работы сотрудников во время каникул также введено несколько норм:

1. На всех изолируемых направлениях бизнеса по общему правилу приостанавливается доступ к объектам не только посетителей, но и сотрудни-

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



### **Анна Устюшенко**

*партнер юридической фирмы INTELLECT,  
руководитель практики «Трудовое право»*

## **РАЗЪЯСНЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ С СОХРАНЕНИЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОКТЯБРЕ-НОЯБРЕ 2021 ГОДА**

Указом Президента РФ от 20.10.2021 «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней в октябре – ноябре 2021 г.» дни с 30 октября по 7 ноября 2021 года включительно объявлены нерабочими с сохранением за работниками заработной платы.

Указом Мэра Москвы от 21.10.2021 г. № 62-УМ нерабочие дни установлены с 28 октября по 7 ноября 2021 г.

### **1. СТАТУС НЕРАБОЧИХ ДНЕЙ**

Нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням (письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.03.2020 г. № 14-4/10/П-2696). Поэтому Трудовой кодекс РФ не содержит ответы на вопросы о работе в указанные дни или их оплате.

Следует обратить внимание на то, что Указ Мэра Москвы содержит гораздо больше ограничений, чем Указ Президента РФ, поэтому ориентироваться необходимо на региональный акт.

## 2. КАКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВПРАВЕ ПРОДОЛЖИТЬ РАБОТУ В НЕРАБОЧИЕ ДНИ?

### Организации общественного питания:

- рестораны, кафе, столовые, буфеты, бары, закусочные и другой общепит, обслуживающий посетителей на вынос или на условиях доставки заказов;
- рестораны, кафе, столовые, буфеты, бары, закусочные и другой общепит гостиниц, хостелов, других объектов размещения граждан, – при оказании услуг питания проживающим в этих объектах гражданам с запретом доступа в такие помещения граждан, не проживающих в них;
- предприятия, оказывающие услуги общественного питания (в том числе столовых, буфетов, кафе) для работников организаций и индивидуальных предпринимателей, при условии отсутствия доступа в такие помещения граждан, не являющихся работниками.

### Объекты розничной торговли:

- аптеки и аптечные пункты;
- объекты розничной торговли в части реализации продовольственных товаров и (или) непродовольственных товаров первой необходимости при условии, что доля таких товаров в ассортименте составляет не менее 30 % (перечень товаров первой необходимости см. в Распоряжении Правительства РФ от 27.03.2020 г. № 762-р);
- объекты розничной торговли в части продажи товаров дистанцион-

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

# Следователи целого отдела готовы уволиться, чтобы поддержать своего коллегу

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ECHO-MSK-RU.TURBOPAGES.ORG/ECHO.MSK.RU/S/NEWS/2920022-ECHO.HTML?PUBLISHER\\_LOGO\\_URL=HTTPS%3A%2F%2FAVATARS.MDS.YANDEX.NET%2FGET-TURBO%2F937574%2F2A000001609D0A5B6B4417869396AE3D29B8%2FORIG&PROMO=NAVBAR&UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://echo-msk.ru/turbo/pages/echo.msk.ru/s/news/2920022-echo.html?publisher_logo_url=https%3A%2F%2Favatars.mds.yandex.net%2Fget-turbo%2F937574%2F2a000001609d0a5b6b4417869396ae3d29b8%2Forig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp)

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)



### **Михаил Герман**

*партнер, руководитель практики трудового права GRATA International в России.  
Сайт: [www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)*

В соответствии с положениями статьи 15 Федерального закона Российской Федерации «О следственном комитете» Служба в Следственном комитете является федеральной государственной службой, которую проходят сотрудники Следственного комитета в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом в силу положений части 3 той же статьи на сотрудников Следственного комитета (кроме военнослужащих) распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.

По общему правилу, установленному статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

**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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

НОЯБРЬ 2021

## КАК КРЕДИТНЫЕ БРОКЕРЫ МОШЕННИЧАЮТ С ИПОТЕКОЙ?

Мария Лисицына

...ЕСЛИ КАЧЕСТВО УСЛУГИ НЕ УСТРАИВАЕТ, НЕЛЬЗЯ ПОДПИСЫВАТЬ АКТ. Следует составить протокол разногласий или не подписывать его вообще...

...Если прописать, что оплата производится в течение трех дней с момента заключения договора между клиентом и банком, то кредитный брокер не сможет взять деньги за просто так...

...НЕЛЬЗЯ КРЕДИТНОМУ БРОКЕРУ ПЕРЕДАВАТЬ КОПИИ СВОЕГО ПАСПОРТА И ДРУГИХ ДОКУМЕНТОВ. Потому что он может взять кредит от имени обращающегося к нему лица или совершить другие мошеннические действия...



**Павел Хлебников**

# Возможные риски работы с предпринимателями

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

**В действующих законодательных актах России закреплена свобода предпринимательской деятельности и свобода договора. Однако, правоприменительная практика, идет в направлении ужесточения контроля за деятельностью фирм, в том числе и в работе с индивидуальными предпринимателями (ИП). В ряде случаев существуют определённые риски и возможные негативные финансовые последствия при работе с ИП. Общим локомотивом, создающим тренд правоприменения в этой области выступают налоговые органы — ФНС.**

Итак, очевидные и неочевидные риски которые возможны при работе с ИП и практика по которым уже сложилась, выглядят следующим образом.

## **1) ОБНАЛИЧИВАНИЕ**

ФНС и банки следят за возможным обналичиванием денег. Если компания попадает под подозрение в том, что сотрудничество с ИП больше похоже на обналичивание, то свою правоту придется доказывать уже в суде. То есть, при незаконном обналичивании, незаконность деятельности заключается в том, что компания переводит со своих счетов денежные средства на счета фиктивных предприятий, чтобы затем обналичить через банковские чеки или переводом на банковские карты и вернуть назад руководителю компании. Главная и характерная черта этой деятельности — отсутствие реального оказания услуг или поставки товаров при фактическом наличии договоров. То есть, такие сделки являются мнимой в силу ст. 170 ГК РФ.

Согласно правовой позиции, изложенной в постановлении Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 09.07.2013 N 3173/13, к числу требований банковского законодательства, предъявляемых к операциям по исполнению кредитными организациями платежных поручений, относятся требования ФЗ N 115-ФЗ, которые возлагают на банки как на организации, осуществляющие операции с денежными сред-

ствами или иным имуществом, ряд публично-правовых обязанностей, к которым относятся: идентификация клиента; документальное фиксирование информации об отдельных видах совершаемых банковских операций, а также отказ в выполнении распоряжения клиента о совершении операции, за исключением операций по зачислению денежных средств, поступивших на счет физического или юридического лица, по которой не представлены документы, необходимые для фиксирования информации в соответствии с положениями ФЗ N 115-ФЗ.

**БАНКИ ИЛИ ФНС МОГУТ ЗАПОДОЗРИТЬ  
ОБНАЛИЧИВАНИЕ, ЕСЛИ КОМПАНИЯ  
ПЕРЕЧИСЛЯЕТ ДЕНЬГИ НА СЧЕТА  
РАЗЛИЧНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И  
ТАКИХ КОНТРАГЕНТОВ НЕОБОСНОВАННО  
МНОГО, НАПРИМЕР, БОЛЬШЕ 10 И ВСЕ ОНИ  
ВЫПОЛНЯЮТ СХОЖИЕ ФУНКЦИИ**

«Обязанность по документальному фиксированию информации об операциях с денежными средствами или иным имуществом возложена на кредитные организации в ФЗ N 115-ФЗ, согласно которому кредитные организации должны разработать правила внутреннего контроля и программы его осуществления. При этом законодательством не устанавливает перечень данных, подлежащих обязательному фиксированию, тем самым позволяя кредитной организации самостоятельно определять объем соответствующих сведений счету.» Непредставление клиентом запрошенных документов в силу п.11 ст. 7 ФЗ N 115-ФЗ является основанием для отказа банком в выполнении распоряжения клиента о совершении операции.» (постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 31.01.2018 № Ф01-6410/2017).

На практике особенно трудно доказать, что обналичивания не было, если например, оказываются консультационные услуги. Поэтому чтобы

не вызвать подозрений у ФНС, нужно не только в счетах и «закрывающих» документах прописывать максимально подробно какие и как услуги были оказаны, но и сохранять подтверждающие документы, видео— и аудиозаписи, историю переписки, электронный обмен и прочее.

Так же, банки или ФНС могут заподозрить обналичивание, если компания перечисляет деньги на счета различных предпринимателей и таких контрагентов необоснованно много, например, больше 10 и все они выполняют схожие функции. Как правило, в таких случаях проводится проверка и запрашиваются документы по сделкам с ИП — это договоры, счета, накладные, акты и другая документация которая имеет отношение к подозрительным сделкам.

При всем при этом, придется еще доказывать не только реальность сделок, но и экономический смысл (целесообразность) совершенных операций.

## 2) РОДСТВЕННИКИ-ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

Иметь несколько юридических лиц или родственников-предпринимателей, в последнее время стало опасным. ФНС может заподозрить «дробление». Так, принципы определения схем дробления бизнеса приведены в письме ФНС России от 29.12.2018 г. № ЕД-4-2/25984 и полностью совпадают с правовой позицией, приведенной в определении Конституционного Суда РФ от 04.07.2017 № 1440-О. ФНС призывает свои подразделения обратить пристальное внимание на случаи разделения бизнеса. Официально термина «дробление бизнеса» в законодательстве не закреплено, но фактически он означает регистрацию нескольких предприятий на свое имя или на имя родных и близких. При этом, родственники не обязательно должны зарегистрировать ООО. Родственник ИП так же подпадет под подозрение. В письме отмечается, что в основном явление происходит в тех сферах бизнеса, где предусмотрены специальные налоговые режимы, такие как УСН, ПСН и т. п., которые были созданы с целью развития малого бизнеса и его конкурентоспособности.

Высшим Арбитражным Судом РФ в Постановлении Пленума № 53 от 12.10.2006 введено понятие необоснованной налоговой выгоды. Налоговая выгода — это уменьшение налогооблагаемой базы, получение льгот

по уплате налога, применение специальных режимов и получение права на возврат налога.

Судом отмечено, что при анализе ситуации следует обратить внимание на такие факты как:

- отсутствие у налогоплательщика реальных возможностей вести экономическую деятельность;
- недостаток персонала для осуществления деятельности;

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ УКАЗАЛ В РЕЕСТРЕ ВИД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — КОНСУЛЬТАЦИОННЫЕ УСЛУГИ. А КОМПАНИЯ ПЕРЕЧИСЛЯЕТ ЕМУ ОПЛАТУ ЗА УСЛУГИ ПО ПЕРЕВОЗКЕ ТОВАРОВ**

- учет только тех операций, которые необходимы для получения выгоды;
- совершения операций по движению товарно-материальных ценностей не было или было в том объеме, который не соответствует реальности.

Есть признаки, по которым налоговые органы легко вычислят факты получения необоснованной налоговой выгоды. Однако, основным таким признаком будет взаимозависимость. Очень часто при делении бизнеса юридические лица или регистрация ИП производится на родственников и т. д., дабы избежать потерь.

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

Области от 10 декабря 2016 г. по делу № А20-404/2017).

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



НОЯБРЬ 2021

## РАЗРЕШЕНИЯ НА СТРОИТЕЛЬСТВО, КОТОРЫЕ ЗАПРЕЩАЮТ

Алла Митрахович

...ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ И КОМИССИЯ, ВЫДАВШАЯ РАЗРЕШЕНИЕ НА ОТКЛОНЕНИЕ, НЕ УЧИТЫВАЛИ ИНТЕРЕСЫ ГОРОДА (А СООТВЕТСТВЕННО И ЕГО ЖИТЕЛЕЙ), КОТОРЫЕ В ПОЛНОЙ МЕРЕ ОТРАЖЕНЫ В ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОМ ГЕНЕРАЛЬНОМ ПЛАНЕ, ЧТО НА НАШ ВЗГЛЯД, СОВЕРШЕННО СПРАВЕДЛИВО ПРИВЕЛО К ПРИЗНАНИЮ НЕНОРМАТИВНОГО АКТА НЕЗАКОННЫМ...

...ФАКТИЧЕСКИ ВСЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА С МОМЕНТА ВЫДАЧИ ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ДЛИЛИСЬ 10 ЛЕТ. ОДНАКО ОБЪЕКТ, СУДЯ ПО ВСЕМУ, ВСЕ РАВНО ПРИШЛОСЬ СНЕСТИ ЗА СЧЕТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ...

...ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ СТРОИТЕЛЬСТВА НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ ИМПЕРАТИВНЫЕ НОРМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, А ТАКЖЕ ПРАВА И ЗАКОННЫЕ ИНТЕРЕСЫ ЧАСТО ДОВОЛЬНО ШИРОКОГО КРУГА ЛИЦ...



**Елена Ключева**

# Оплата лечения сотрудника: законы и практика

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)

**В современном мире хотя бы раз в год болеет человек. Это может быть и обычная простуда, но никто не застрахован от более серьезных заболеваний. На сегодняшний день в Российской Федерации официально трудоустроены 15 миллионов человек, которые имеют право на возмещение периода нетрудоспособности, иными словами — на оплату дней болезни. По закону работник может рассчитывать только на оплату больничного, все лекарства и дополнительные услуги (например, отбеливание зубов) работник оплачивает самостоятельно. А в каких ситуациях работник может рассчитывать на оплату своего лечения за счет компании? И вообще, работодатель обязан ли оплачивать кому-то из сотрудников лечение? Конечно, многие компании оформляют добровольное медицинское страхование, и сотрудник может за счет компании поправить свое здоровье, пройти какое-либо обследование, но, если случается заболевание, которое не считается страховым случаем, оплату производит сотрудник самостоятельно.**

**А что, если сотрудник получил профессиональное заболевание, тогда как быть?**

## **1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ. КТО ДОЛЖЕН КОМПЕНСИРОВАТЬ ЛЕЧЕНИЕ?**

Согласно трудовому кодексу Российской Федерации в основные обязанности работодателя входит задача по обеспечению безопасных условий труда для каждого работника, но иногда встречается, что есть компании с вредными условиями труда, где присутствует постоянное воздействие химических, радиоактивных и биологических факторов,

которые неизбежно отражаются на здоровье сотрудников. Сам термин «профессионального заболевания» означает заболевание, ставшее результатом воздействия вредных производственных факторов, и которое влечет за собой утрату профессиональной трудоспособности, а возможно и смерть (ст. 3 закона «Об обязательном социальном страховании» от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

Между собой профессиональные заболевания могут быть двух видов: острые и хронические.

Для острых заболеваний характерны губительные воздействия вредных факторов на организм в течение некоторого времени (около одних суток). Обычно такие заболевания развиваются, если было нарушение техники безопасности или пренебрежение средствами индивидуальной защиты.

Для хронических заболеваний характерно развитие в течение более длительного времени, нежели у острых заболеваний. Хронические заболевания могут повлечь за собой полную или частичную трудоспособность.

Вид выплаты	НПА	Порядок расчета	Макс. размер в 2021 году, руб.
на оплату временной нетрудоспособности	ст. 9 закона № 125-ФЗ, п. 2 ст. 1, ст. 14 закона «Об обязательном соцстраховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ, постановление Правительства от 28.01.2021 № 73	100% среднемесячного заработка пострадавшего, выплачивается до его выздоровления или установления степени утраты трудоспособности	$4 \times 83\,502,90 = 334\,011,59$
единовременная выплата при получении профзаболевания	ст. 11 закона № 125-ФЗ, постановление Правительства от 28.01.2021 № 73	Устанавливается ежегодно федеральным законом о бюджете ФСС РФ. Если есть районные коэффициенты и надбавки, то выплата увеличивается соответственно данным коэффициентами	108 600,51

Вид выплаты	НПА	Порядок расчета	Макс. размер в 2021 году, руб.
ежемесячная компенсация работникам, утратившим трудоспособность	ст. 12 закона № 125-ФЗ	Среднемесячный заработок застрахованного определяется как результат деления общей суммы его заработка (включая премии расчетного периода) за 12 месяцев, предшествующих месяцу возникновения страхового случая, на 12. Районные коэффициенты и надбавки учитываются в расчете. Далее среднемесячный заработок следует умножить на процент утраты трудоспособности, его определяют по правилам, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 № 789	83 502,90
прочие компенсирующие выплаты	Устанавливаются локальными или отраслевыми НПА, например, Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020-2023 годы предусматривает единовременную денежную компенсацию для работников, получивших в период трудовой деятельности из-за профзаболевания или увечья инвалидность — в размере от 30 до 75% годового заработка (зависит от степени инвалидности — см. п. 7.3 данного отраслевого соглашения)		

Весь перечень профессиональных заболеваний утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.04.2012 № 417н.

Когда с сотрудником происходит утрата трудоспособности вследствие профессионального заболевания, то работник может рассчитывать на компенсацию полученного вреда (статья 8 закона № 125-ФЗ). Сумма ком-

пенсации будет зависеть от степени тяжести полученного вреда и утраты дальнейшей трудоспособности.

Чтобы получить выплаты, работник должен обязательно оформить листок нетрудоспособности.

Также хочется отдельно отметить, что у сотрудников, получивших профессиональное заболевание, есть возможность отправиться на лечение в санаторий, затраты на который будет возмещен работодателю за счет средств социального страхования

## 2. НЕПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ. МОЖНО ЛИ РАССЧИТЫВАТЬ НА КАКУЮ-ТО ПОМОЩЬ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ?

В современном мире работодатели могут конкурировать между собой, предложив работникам хороший социальный пакет, в который входит материальная помощь.

Конечно, непрофессиональное заболевание работодатель вряд ли оплатит, но помочь деньгами может. Условия об оказании материальной помощи должны быть прописаны в локальных нормативных актах работодателя. Работник должен написать заявление, приложив к нему все требуемые документы, а также обязательно подписать приказ на материальную помощь, что гарантирует возмещение расходов или оплату расходов. Но сразу хочется сказать, что законодательное понятие материальной помощи сотруднику отсутствует, здесь уже на усмотрение компании, также некоторые компании могут компенсировать не только медицинское лечение, а также и медицинские препараты, которые необходимы сотруднику по назначению врача. Однако компаниям не стоит забывать, что выплата материальной помощи не должна иметь никакого отношения к выполнению сотрудником его

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