

Трагедия с шахтерами должна повысить требования государства к технике безопасности.

Амстердам полностью в онлайн-камерах и все такси тоже – как итог очень редкие грабежи...

Онлайн-контроль шахт и вредных производств потребует и дополнения к законам.



в январе исследует этот вопрос.

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 судов5

Платформенная занятость



Марина Кузина
Платформенная занятость. Закона нет, работа есть?11

Инклюзивный найм

Юлия Иевлева
Инклюзивный найм. Инструкция по приёму на работу сотрудника с аутизмом23

НДФЛ



Дмитрий Евтеев
Возврат подоходного налога по решению суда29

Аутстаффинг



Дарья Царькова
Споры по аутстаффингу39

Оплата труда



Елена Ключева
Мама Ольги Бузовой: «А что, театры работают не в поле трудового законодательства?»51

Трудовые документы



Кирилл Веселов

Утерянные трудовые документы — споры. Восстановление для пенсии и при трудовых спорах65

Комментарии юрфирм

Михаил Чернокоз, Андрей Ермошкин

УГМК начнет следить за сотрудниками через GPS73

Олег Матюнин

Правительство утвердило новые правила секретности и гостайны77

Андрей Князев, Михаил Хохолков,
Анастасия Шеляшкова, Андрей Саунин

Без лица. Как дипфейки стали оружием в руках мошенников81

Иван Александров, Даниил Мурзин

В интернете продают данные 500 тыс. россиян с поддельными справками о вакцинации89

А. Базыкин, Е. Гладышева, Е. Мухина, А. Горелов,
А. Карпухин, Е. Кузнецова, И. Соболев

Компания нашла недостачу и хотела повесить на работников 3 млн рублей95

Исследование

Некогда болеть: более 73% россиян продолжают работать, даже если чувствуют себя плохо ...109

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.

© «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 15.11.2021.

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

ОБЗОР НОВАЦИЙ ТП И ЗНАЧИМЫХ СУДОВ

Завершился эксперимент по использованию электронного кадрового документооборота (ЭКДО). По итогам проведенных мероприятий Государственная Дума приняла закон. Нововведения позволят работать с кадровыми документами в электронном виде без дублирования на бумаге. Работодатель вправе выбрать удобную цифровую платформу. Одним из таких вариантов стала система, которую использовали в ходе эксперимента — ЭКДО портала «Работа в России».

Участники эксперимента вправе продолжить применение электронного способа. Чтобы перейти на новый вариант работы, предусмотрен переходный период. Он продлится до 1 июля 2022 года. Если компания не планирует продолжать работу с использованием электронного способа, после окончания эксперимента она вправе вернуться к кадровому документообороту на бумажном носителе (согласно нормами трудового законодательства).

Минтруд России обращает внимание на то, что электронный способ повышает эффективность защиты прав работников за счет прозрачности и открытости кадровых процедур.

Пересматривается порядок классификации видов производственной опасности. На рассмотрении находится законопроект. Документ указывает, что разделение видов опасностей нужно для их идентификации на рабочих местах в рамках процедуры управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда.

Уточняется список оснований для лишения пособий. На общественном обсуждении находится проект постановления. Планируется, что при оценке доходов будет учитываться не только заработок, но и средства, которые лицо выиграло в лотерею или на тотализаторе. Если изменения вступят в силу, то факт такой победы сам по себе не будет основанием лишить получателя пособия. Данные средства, как и заработок, будут учитываться при оценке нуждаемости семьи.

При комплексной оценке нуждаемости планируется исключить имущество, которое находится в розыске или под арестом. Поправки могут сде-

ать обязательным перерасчет выплат в связи с ежегодным изменением прожиточного минимума в беззаявительном порядке.

Планируется дополнительная поддержка молодежи в трудоустройстве. В рамках Форума труда и занятости «Будущее сферы труда в России» заместитель министра труда и социальной защиты Е. Мухтиярова представила программу поддержки молодежной занятости до 2030 года. Основные направления документа указывают на необходимость создания условий для совмещения образования и трудовой или предпринимательской деятельности.

О необходимости специальной программы говорят и статистические данные. Так, каждый четвертый зарегистрированный безработный — молодежь 30 лет. По данным Росстата, в начале 2021 года в России 22,6 млн граждан в возрасте от 15 до 30 лет, из них 1,5 млн граждан являются безработными, а порядка 2,8 миллиона человек работают официально. Такие сведения привел в своем докладе Министр труда и социальной защиты РФ А. Котяков на совещании с Президентом о мерах поддержки молодежной занятости.

УВОЛЬНЕНИЯ — ЗНАЧИМЫЕ СЛУЧАИ СУДОВ

Чтобы уволить, необходимо соблюсти процедуру. КС РФ не нашел оснований, чтобы принять жалобу работодателя. Последний оспаривал законность положений, которые не позволяют увольнять за прогул без объяснений.

КС РФ указал, что работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания. Чтобы такие действия были законными, необходимо обеспечивать гарантии защиты увольняемого работника, в том числе предусмотренные ч. 1 ст. 193 ТК РФ (обязанность затребовать от сотрудника объяснение в письменной форме). Цель таких требований — баланс интересов сторон трудового договора. Указанные действия не могут расцениваться как нарушающие права. Нахождение работника под домашним арестом не исключает применение законной процедуры (Определение КС РФ от 26.10.2021 N 2185-О).

Если компания не ликвидируется и увольняет сотрудника с нарушением процедуры, последний вправе оспорить незаконные действия. Суд восстановил работника. На дату увольнения организация продолжала деятельность, ее не ликвидировали и не исключили из ЕГРЮЛ. Действия компании позволяли сделать вывод о том, что сотрудника уволили в связи с сокращением численности или штата. Организация нарушила процедуру (определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.10.2021 N 88-25939/2021 N 2-147/2021).

ЧТОБЫ УВОЛИТЬ ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ, НЕОБХОДИМО ПОДТВЕРДИТЬ, ЧТО КОМПАНИЯ ДОВОДИЛА ДО РАБОТНИКА ТРЕБОВАНИЯ И ЗАФИКСИРОВАЛА НАРУШЕНИЯ

Сотрудник оспорит расторжение трудового договора, если работодатель не подтвердит основания. Чтобы уволить за неоднократное неисполнение обязанностей, необходимо подтвердить, что компания доводила до работника требования и зафиксировала нарушения. В противном случае доказать, что сотрудник нарушил нормы и уволен законно, не получится.

Первая инстанция признала законным приказ о расторжении трудового договора по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником обязанностей без уважительных причин. Вторая инстанция не со-

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



Марина Кузина

Платформенная занятость. Закона нет, работа есть?

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

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

Использование высоких технологий, коммуникации посредством обмена информацией на дистанции — удобный способ организовать взаимодействие. К таким методам компании и исполнители прибегают не первый год.

Явление охватывает все больше отраслей и сфер деятельности. Самые известные пользователи таких систем — компании, которые предоставляют услуги по перевозке, подключению и обслуживанию Интернета и телефонной связи, а также всевозможные службы доставки.

Организация и исполнители взаимодействуют при помощи специальных приложений и тем самым ускоряют темп работы. Такой способ организации работы называют платформенной занятостью. Однако соответствующего термина и варианта организации правоотношений в законе применительно к сложившейся ситуации сегодня нет. В результате спорные вопросы приходится разбирать судам, опираясь на существующие нормы.

Разберемся, что такое платформенная занятость, на что могут рассчитывать лица, которые зарабатывают на жизнь посредством выполнения заказов и оказания услуг с использованием сетевых агрегаторов, какие возникают конфликты и как складывается судебная практика.

ЗАКОНА НЕТ, А ЯВЛЕНИЕ СУЩЕСТВУЕТ

Если открыть ТК РФ, ГК РФ или другие акты, то понятие платформенной занятости найти не получится, поскольку такой термин законодатель не ввел.

Информация об использовании платформы встречается в законе о занятости населения (ст. 16.2 закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1). Однако здесь идет о платформе не как о средстве регулирования отношений между заказчиком и исполнением, а о посреднике для поиска работы.

**ЕСЛИ ОТКРЫТЬ ТК РФ, ГК РФ ИЛИ ДРУГИЕ
АКТЫ, ТО ПОНЯТИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ
ЗАНЯТОСТИ НАЙТИ НЕ ПОЛУЧИТСЯ,
ПОСКОЛЬКУ ТАКОЙ ТЕРМИН ЗАКОНОДАТЕЛЬ
НЕ ВВЕЛ**

Под платформенной занятостью понимается взаимодействие между организацией, которая получает заказы, исполнителем и клиентом посредством специального сетевого агрегатора (платформы). Такой способ удобен всем. Отсутствие большого объема бумажного документооборота ускоряет процессы. Исполнитель оперативно получает задания и может регулировать объемы выполнения, заказчик видит исполнение, обратную связь от клиентов. В зависимости от сложности программы агрегатор может содержать дополнительные настройки (присваивание рейтингов и т. д.). На деле такой формат сталкивается с рядом проблем.

КАКИЕ РИСКИ ВОЗНИКАЮТ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ПЛАТФОРМ

Кроме плюсов выстраивание правоотношений посредством использования сетевых программ имеет и негативную сторону. Она касается исполнителя, который при таком способе заработка не является работником

со всеми правами, которые дает ТК РФ. Курьеры, перевозчики или иные исполнители получают вознаграждение за конкретное выполнение. Они не подчиняются трудовому распорядку, но и не имеют оплачиваемых больничных и отпусков. На них не распространяются гарантии, которые дает оформление в штат.

Практика подтверждает такой подход. Лица, которые обращались в суды и просили признать такие отношения трудовыми, проигрывали споры. Позиция судов сводится к тому, что отсутствуют признаки трудовых отноше-

ОТСУТСТВУЮТ ПРИЗНАКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. КУРЬЕР ИЛИ ИНОЕ ЛИЦО ИЗНАЧАЛЬНО СОЗНАЕТ, ЧТО ЗАКЛЮЧАЕТ НЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, А «ДОГОВОР НА ДОСТУП К СЕРВИСУ»

ний. Курьер или иное лицо изначально осознает, что заключает не трудовой договор, а «договор на доступ к сервису». Исполнитель также пользуется своими силами, оборудованием и инструментами для выполнения заказов.

Также условия оферты включают обязательства применять специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход». В итоге получается, что такой исполнитель действует как самозанятый:

«...заключая Договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса «самозанятого», истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств <...>

Помимо безналичной оплаты Пользователь может также расплатиться с истцом наличными денежными средствами. Такой расчет осуществля-

ется непосредственно между Пользователем и истцом без участия [заказчика]».

Компания, которую заявитель считает работодателем, не оплачивает расходы исполнителя. Средства, которые лицо получает за выполнение, «работодателю» не принадлежат. Деньги поступают от клиентов, которые оплачивают услуги или работы.

Суд также отклонил ссылку на стабильный и длительный характер правоотношений и оплату на карту заявителя (апелляционное определение Судебной коллегии по ГД Московского городского суда от 22.11.2019 № 33-53437/2019).

Еще в одном споре суд также отказал в иске об установлении факта трудовых отношений. Договор на доступ к сервису не содержал положений, согласно которым исполнитель обязался выполнить работы или оказать услуги для работодателя. Соглашение включало обязанность со стороны платформы предоставить доступ к сервису и обязанность истца оплатить такие услуги. Заявитель иска самостоятельно отвечает за условия ведения предпринимательской деятельности.

«Ссылка заявителя на то, что регистрация в качестве «самозанятого» была произведена вынужденно перед заключением договора с ответчиком, не имеет значения для разрешения спора и не опровергает выводы суда об отсутствии трудовых отношений» (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23.07.2020 по делу N 88-13238/2020).

Немногочисленная практика свидетельствует, что доказать факт трудовых отношений при таком способе организации не получится. Исключения составляют случаи, когда компания оформляет документы таким образом, что появляются основания считать отношения трудовыми. Например, передает исполнителю должностную инструкцию или иным образом подтверждает, что взяла лицо в штат (решение Петроградского районного

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ДЕКАБРЬ 2021

СЛОЖНЫЕ СУДЫ ПО НАСЛЕДСТВУ ЖИЛЬЯ

МАКСИМ СКОСАРЕВ

...Ст. 1131 ГК РФ предусматривает признание завещания недействительным, если завещание составлено без учета обязательной доли наследников по закону...

...в качестве свидетеля недопустимо присутствие лица, в пользу которого составлено завещание...

...является наличие либо отсутствие соответствующего судебного акта, которым наследодатель признан недееспособным...

...Ключевым фактором всегда остается соблюдение установленных законодательством норм и правил при составлении завещаний у нотариусов...

Юлия Иевлева

Инклюзивный найм. Инструкция по приёму на работу сотрудника с аутизмом

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

Люди с аутизмом на сегодняшний день из-за своих особенностей восприятия и переработки информации становятся востребованными, но пока еще редкими кадрами в сфере IT. Если вы современный, толерантный предприниматель и решили усилиться за счет такого сотрудника, то держите инструкцию по приему на работу специалиста с аутизмом от социально-коммерческой компании DistingТес, занимающейся трудоустройством людей с аутизмом в сфере IT.

ЭТАП №1 «СОБЕСЕДОВАНИЕ»

При приеме на работу соискателя с аутизмом от привычного всем собеседования стоит отказаться. Замените интервью практическим заданием, в котором специалист сможет отразить область своих знаний и показать компетентность.

Если избежать собеседования в вашем случае невозможно, то отправьте список вопросов интервью, кандидату заранее, позвольте ему подготовиться. Разрешите соискателю прийти на собеседование с сопровождающим. Избегайте абстрактных вопросов. Ваш язык должен быть простым и понятным. Постарайтесь не использовать пространные вопросы, лучше попросите соискателя решить конкретные кейсы.

ЭТАП №2 «МОДЕРНИЗАЦИЯ ОФИСА»

Вы договорились со специалистом с аутизмом о дате его выхода на работу? Поздравляем! Следующий ваш шаг – модернизация офиса. Не стоит пугаться, это не глобальный ремонт, просто человеку с аутизмом нужна более аскетичная рабочая обстановка.

Ваша задача создать рабочую зону для стажера с аутизмом без отвлекающих факторов. Расположите рабочее место нормоотличного сотрудника таким образом, чтобы движение коллег не отвлекало его.

Проследите, чтобы рядом с рабочим столом стажера с аутизмом не было акцентных ярких цветов и интенсивного света.

ЗАМЕНИТЕ ИНТЕРВЬЮ ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАДАНИЕМ, В КОТОРОМ СПЕЦИАЛИСТ СМОЖЕТ ОТРАЗИТЬ ОБЛАСТЬ СВОИХ ЗНАНИЙ И ПОКАЗАТЬ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Откажитесь от использования интенсивных запахов в офисе, например, освежителя воздуха, хотя бы в присутствии коллеги с аутизмом. Уборку проводите либо до начала, либо по окончании рабочего дня и без использования едких чистящих средств. Чаще проветривайте офис.

При необходимости обеспечьте стажера с аутизмом доской или флип-чартом для наглядной демонстрации задач и инструкций.

Также желательно подготовить отдельное уединенное помещение (зону сенсорной разгрузки), для того чтобы сотрудник с аутизмом мог там отдохнуть и снизить уровень стресса и тревожности.

ЭТАП №3 «ПОДГОТОВКА КОЛЛЕКТИВА»

Далее необходимо подготовить коллектив офиса к взаимодействию с коллегой с аутизмом. По возможности проведите для коллег тренинг по правилам взаимодействия с людьми с аутизмом и особенностям нормоотличных специалистов. Не забывайте регулярно дополнять информацию и повторно проводить тренинги для коллег, так как срабатываясь с новичком, они постепенно забывают о правилах взаимодействия.

Поддерживайте в офисе спокойную, доброжелательную атмосферу поддержки и предсказуемости.

ЭТАП №4 «СОЗДАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ»

В первый рабочий день специалиста с аутизмом, работодателю предстоит сделать следующие шаги по созданию инклюзивной рабочей среды.

Позвольте подчиненному с аутизмом персонализировать рабочее место. Например, переставить мебель, технику по своему усмотрению. Таким образом новая среда станет для него предсказуемой и безопасной.

**ПОЗВОЛЬТЕ ПОДЧИНЕННОМУ С АУТИЗМОМ
ПЕРЕСТАВИТЬ МЕБЕЛЬ, ТЕХНИКУ ПО
СВОЕМУ УСМОТРЕНИЮ. ТАКИМ ОБРАЗОМ
НОВАЯ СРЕДА СТАНЕТ ДЛЯ НЕГО
ПРЕДСКАЗУЕМОЙ И БЕЗОПАСНОЙ**

При необходимости, предложите стажеру возможность переноса обеденного перерыва на время, когда большинство сотрудников заняты работой, и ношение свободной формы одежды. Так вы поможете нормоотличному сотруднику снизить информационную нагрузку и сделаете рабочую атмосферу более дружелюбной.

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



Дмитрий Евтеев

Возврат подоходного налога по решению суда

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

Возврат налоговых платежей прочно закрепил свои позиции в повседневной жизни современного человека. Законодатель следит за тенденциями и со временем обновляет перечень доступных для вычета статей.

Сегодня налоговый кодекс предусматривает 5 групп налоговых вычетов:

- стандартные (вычет на налогоплательщика и ребенка);**
- социальные (благотворительность, обучение, лечение и медикаменты, добровольное страхование);**
- инвестиционные (работа с ценными бумагами);**
- имущественные (продажа и покупка жилья, строительство и ремонт);**
- профессиональные (доходы индивидуальных предпринимателей, авторские договоры и др.).**

В судебной практике споры с участием налоговых инспекций и налогоплательщиков становятся все более распространенными. На этот фактор влияют необходимость предоставления широкого списка документов, корректное заполнение налоговых деклараций и своевременная подача заявления на вычет. При этом имеют место случаи, когда налоговые инспекции заявляют иски о незаконном получении налогов.

Сегодня мы рассмотрим пять судебных споров, когда в центре внимания находился возврат излишне уплаченных налогов.

НЕТ ИЗВЕЩЕНИЯ — НЕТ СРОКА ДАВНОСТИ

Обратимся к материалам решения Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры № 2А-4084/2020 2А-4084/2020~М-3246/2020 М-3246/2020 от 29.07.2020 г.

А.И.В. обратился в суд с иском к Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы России №6 по ХМАО-Югре. Истец требует признать незаконным отказ в выплате излишне уплаченных налогов и просит обязать МИФНС возвратить налог в размере 36 402 рублей.

А.И.В. сообщил, что в 2018 году приобрел легковой автомобиль «Мазда». В декабре 2019 года истец обратился в налоговый орган, т. к. он не получил уведомление по уплате налога за транспортное средство.

Сотрудник МИФНС пояснила, что у истца имеется переплата в размере 36 402 рублей и предложила написать заявление на его возврат. В январе 2020 года заявитель получил письменный отказ от инспекции в отношении возврата излишне уплаченного налога.

А.И.В. пояснил, что отказ является незаконным, поскольку он не получал никаких уведомлений от инспекции о наличии излишне уплаченного налога. Истец полагает, что переплата могла образоваться из-за того, что в его собственности до 2010 года находилась баржа. Заявитель узнал об данном факте переплаты случайно, обратившись в инспекцию по иному вопросу.

Представитель МИФНС просил отказать истцу в исковых требованиях, пояснил, что заявителем пропущен трехлетний срок давности обращения за возвратом излишне уплаченных платежей.

Суд напоминает, что в силу ч. 3 ст. 78 НК РФ, налоговый орган обязан сообщить налогоплательщику о каждом ставшем известным налоговому органу факте излишней уплаты налога и сумме излишне уплаченного налога не позднее 10 дней со дня обнаружения такого факта.

Таким образом, срок давности обращения по возврату налоговых платежей начинается исчисляться с даты уплаты соответствующих платежей. При этом имеет значение дата получения уведомления от налоговой инспекции.

Суд не может согласиться с доводами ответчика. В материалах дела отсутствуют доказательства своевременного и надлежащего извещения А.И.В. об имеющейся переплате со стороны налогового органа. МИФНС предоставила акт об уничтожении документов, однако суд не может принять данный факт в качестве свидетельства об исполнении ответчиком своей обязанности.

СРОК ДАВНОСТИ ОБРАЩЕНИЯ ПО ВОЗВРАТУ НАЛОГОВЫХ ПЛАТЕЖЕЙ НАЧИНАЕТ ИСЧИСЛЯТЬСЯ С ДАТЫ УПЛАТЫ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПЛАТЕЖЕЙ. ПРИ ЭТОМ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ ДАТА ПОЛУЧЕНИЯ УВЕДОМЛЕНИЯ ОТ НАЛОГОВОЙ ИНСПЕКЦИИ

Конституционный суд РФ признает в Определении от 21 июня 2001 г. N 173-0, что норма, изложенная в п. 8 ст. 78 Налогового кодекса РФ, направлена не на ущемление прав налогоплательщика, а на возможность предъявления им законных требований к налоговому органу по возврату уплаченных налогов. Конституционный суд РФ указывает, что «данная норма не препятствует налогоплательщику в случае пропуска трехлетнего срока обращения обратиться в суд с иском о возврате из бюджета переплаченной суммы». В случае обращения в суд с иском действуют общие правила исчисления срока исковой давности — со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права.

Важно отметить, что трехлетний срок, установленный в ст. 78 НК РФ, регулирует сроки обращения заявителя в налоговый орган и не является сроком давности.

Суд считает, что суждение налогового органа о том, что истец должен был знать о переплате налогов, поскольку он самостоятельно должен проводить сверку, необоснованно.

Таким образом, на момент обращения в суд срок по указанным истцом требованиям не истек, а потому суммы излишне уплаченных налогов подлежат возврату истцу.

Решение суда: обязать ИФНС России №6 по ХМАО-Югре возвратить А.И.В. излишне уплаченные налоги в размере 36 402 рублей.

ЗАЯВЛЕНИЕ НЕ ОЗНАЧАЕТ ПРЕСТУПЛЕНИЕ

Обратимся к материалам судебного решения Кежемского районного суда Красноярского края № 2-453/2019 2-453/2019~М-129/2019 М-129/2019 от 30.07.2019 г.

ИФНС № 8 по Красноярскому краю обратилась с иском к Ч.И.В. с требованием взыскать сумму полученного неосновательного обогащения в размере 169 019 рублей.

В своих требованиях истец просил суд обязать ответчика предоставить налоговые декларации по форме 3-НДФЛ за 2009, 2010 и 2011 годы для уточнения сумм исчисляемого подоходного налога.

ИФНС уточняет, что в 2001 году Ч.И.В. воспользовалась правом на имущественный вычет в связи с приобретением квартиры. Ответчик предоставила необходимые документы и в этом же году получила вычет в размере 6 135 рублей.

В 2009 году Ч.И.В. приобрела другую квартиру и заявила право на имущественный вычет повторно. На основании предоставленных документов ответчик получила имущественный вычет в 2009, 2010 и 2011 гг.

ИФНС утверждает, что в силу п. 11 ст. 220 НК РФ повторное предоставление вычетов за покупку квартиры не предусмотрено.

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



Дарья Царькова

Споры по аутстаффингу

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

В своей жизни мы часто смотрим на пример зарубежных стран и пытаемся перенимать их опыт.

Исключением не стал опыт в части решения кадровых вопросов путём аутсорсинга и аутстаффинга.

Но если с первым термином более-менее все понятно, Российские предприниматели научились с этим работать, и схема активно и без проблем реализуются, не вызывая претензий со стороны проверяющих и контрольных органов, что касается аутстаффинга, данный институт, несмотря на то что был перенят уже достаточно давно, до сих пор не урегулирован законодательно, что сильно усложняет работу с этим понятием.

Аутстаффинг собой подразумевает получение квалифицированных специалистов, без их оформления в штат, без несения обязанностей по расчету и уплате налогов.

Механически это выглядит как передача в аренду кадров. То есть обязательства, предусмотренные законодательством, несёт работодатель — Аутстаффер, а заказчик получает на оговорённый период квалифицированного кадра, принимая затраты на него как уменьшение налога на прибыль.

- затраты по договору полностью относятся на себестоимость в составе прочих расходов (в соответствии пп. 19 п. 1 ст. 264 Налогового кодекса РФ);
- заказчик услуг не будет являться плательщиком взносов в фонды с фонда оплаты труда персонала, привлеченного по договору аутстаффинга (ст. 5 ФЗ РФ № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Россий-

ской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»);

- возможность снижения среднесписочной численности работников с целью применения режима упрощенной системы налогообложения (глава 26.2 Налогового кодекса РФ) и освобождения от обязанности сдачи деклараций (расчетов) в электронной форме (ст. 80 Налогового кодекса РФ, ст. 15 ФЗ РФ № 212-ФЗ).

В СВОЕЙ ЖИЗНИ МЫ ЧАСТО СМОТРИМ НА ПРИМЕР ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН И ПЫТАЕМСЯ ПЕРЕНИМАТЬ ИХ ОПЫТ

И вот тут как раз и наступают трудности.

Налоговые органы отрицательно смотрят на любые действия, приводящие к уменьшению налога на прибыль.

Какие только основания не приводились налоговыми органами в арбитражных судах, чтобы довыскать в бюджет налог на прибыль, НДС и ЕСН:

- притворность и мнимость договора аутстаффинга, прикрывающего трудовые отношения, по ст. 179 Гражданского кодекса РФ (см. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 25.08.2004 № Ф04—5750/2004(А46-3851-14));
- ничтожность договора о передаче в аренду персонала по ст. 168 Гражданского кодекса РФ (см. Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 28.07.2008 по делу № А41-К2— 14155/07);
- недействительность договора аутстаффинга, совершенного с целью, противной основам правопорядка и нравственности по стр. 169 Гражданского кодекса РФ (см. Определение ВАС РФ от 12.01.2007 № 15820/06 по делу № А60-4317/2006-С4).

Договор аутстаффинга может быть заключен только между соответствующими субъектами, в соответствии со статьей 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) — направление временно работодателем (далее также — направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны (пункт 1).

ИСКЛЮЧЕНИЕМ НЕ СТАЛ ОПЫТ В ЧАСТИ РЕШЕНИЯ КАДРОВЫХ ВОПРОСОВ ПУТЁМ АУТСОРСИНГА И АУТСТАФФИНГА

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем (пункт 2).

Согласно пункту 3 указанной статьи осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости — юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Рос-

сийской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц) на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к: юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне; юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества; юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Таким образом, предоставление заёмного труда относится к сфере социального права, направленного на защиту относительно менее защищенных категорий лиц, в связи с чем заключение и исполнение договоров аутстаффинга (англ. «outstaffing» — выведение персонала за пределы штата) возможно в исключительных случаях, подробно урегулированных законом.

По смыслу названных норм, заключение договоров аутстаффинга возможно на определенных условиях, в частности, установлены требования к сторонам такого договора предоставлять заемный труд лицам, не являющимся их работодателям, вправе частные агентства занятости, не применяющие специальные налоговые режимы, аккредитованные с учетом требований п. 6 ст. 18.1 Закона о занятости и согласно Правилам аккредитации, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 22.09.2018 № 1129 (п. п. 5, 6, 8 ст. 18.1 Закона о занятости). Госуслугу по аккредитации (ее продлению) оказывают территориальные органы Роструда (п. 3 Постановления Правительства РФ от 22.09.2018 № 1129, п. 10 Административного регламента, утвержденного Приказом Роструда от 29.07.2019 №

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



Елена Ключева

Мама Ольги Бузовой: «А что, театры работают не в поле трудового законодательства?»

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

В последнее время у всех на устах спектакль, в котором принимала участие российская телеведущая, актриса и певица — Ольга Бузова. По слухам из газет и интернета можно сделать вывод, что постановка была провальной. Однако, какой бы ни была постановка и как бы ни сыграла Ольга — гонорар ей не заплатили. Насколько это законно, и, возможно, в театрах уже бывали подобные случаи? Будем разбираться.

На сегодняшний день театры постепенно теряют свою актуальность, все больше молодежи проводит свое время по-другому. Обучаться культуре, участвовать в различных мероприятиях можно даже не выходя из дома. В государственных театрах можно встретить картины, больше ориентированные на классические произведения, и крайне редко там можно встретить что-то из современного жанра.

Тема оплаты труда всегда была и будет актуальной, ведь все мы работаем в первую очередь за деньги. Молодые актеры театра готовы на любые роли, лишь бы расти и двигаться вперед по своей карьерной лестнице. Министерство культуры выделило более восьмидесяти миллиардов рублей на различные культурные мероприятия, но все равно можно встретить артиста, который может поделиться своим мнением насчет оплаты его труда. Возможно в это сложно поверить, но театры могут задерживать выплату окладов и гонораров. На сегодняшний день оклад молодого актера в театре — около 9 000 рублей, а более опытного — около 35 000 рублей, ситуацию могут скрасить гонорары, ведь за одно выступление артист может заработать порядка 1000 долларов или евро, правда этот доход будет считаться серым или неофициальным.

1. Из чего складывается оплата работы артистов?
2. Что говорит закон о театральной деятельности?
3. Кто прав — Ольга Бузова или театр?
4. Анализ подобных споров

5. Советы и рекомендации: как отстаивать свое право на вознаграждение за свою работу?

1. ИЗ ЧЕГО СКЛАДЫВАЕТСЯ ОПЛАТА РАБОТЫ АРТИСТОВ?

Деятельность театра естественно связана с созданием и воспроизведением произведений литературы и искусства. Иногда театры привлекают различных артистов со стороны. Как же в этих ситуациях оформляются взаимоотношения заказчика и исполнителя? Немаловажным фактором в этом вопросе является размер оплаты: а сколько вообще нужно заплатить артисту, от чего отталкиваться, устанавливая размер гонорара? Деятельность любого бюджетного учреждения осуществляется в первую очередь с соблюдением норм, изложенных в Бюджетном кодексе, которые гласят, что бюджетные деньги должны расходоваться экономно, эффективно и в соответствии с их целевым назначением. Поэтому главное руководство к действию при заключении договора на воспроизведение театральной постановки определенным физическим лицом это наличие соответствующих бюджетных ассигнований по соответствующей статье КОСГУ. Заметим, что это касается и договоров, заключаемых с условием оплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Если указанные расходы заложены в смету доходов и расходов театра, то он вправе их произвести, а следовательно, и принять на себя обязательства по их оплате (ст. ст. 161 и 162 БК РФ); неукоснительное соблюдение норм ст. 72 БК РФ и Закона о госзакупках. По этому поводу следует привести мнение, изложенное в Письме Росфиннадзора от 27.04.2009 N 43-0.1-07-25/1813: неприменение бюджетными учреждениями — государственными заказчиками норм, закрепленных в вышеприведенном Законе, свидетельствует о нарушении бюджетного законодательства и неэффективном расходовании бюджетных средств.

Отношения между исполнителем и заказчиком оформляются договором гражданско-правового характера с учетом действующих норм ГК РФ.

При заключении такого договора не указываются:

- должность, специальность и квалификация исполнителя;

- условия, обязывающие исполнителя подчиняться внутреннему порядку организации;
- фиксированное ежедневное рабочее время;
- возможность предоставления отпуска, выплаты компенсации за неиспользованный отпуск и других социальных гарантий (оплаты больничного и т. д.);
- сроки, установленные в организации для выплаты зарплаты. Работы (услуги) по договорам гражданско-правового характера, как правило, оплачиваются после их завершения (выполнения) и сдачи заказчику (подписания акта).

**ТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ВСЕГДА БЫЛА
И БУДЕТ АКТУАЛЬНОЙ, ВЕДЬ ВСЕ МЫ
РАБОТАЕМ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ЗА ДЕНЬГИ**

Согласно ст. 779 ГК РФ исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик — оплатить эти услуги. Порядок установления цены услуги предусмотрен такой же, как и для подрядных работ, он регулируется ст. 709 ГК РФ. В соответствии с нормами, изложенными в ней, в договоре указывается цена подлежащей выполнению услуги. В случае если стороны затрудняются указать конкретную стоимость услуг по договору сразу, они отражают способы ее определения. Например, в договоре может быть дана ссылка на нормативные акты субъекта, в соответствии с которыми утверждены расценки на равноценные виды услуг.

При определении конкретной цены услуги заказчик может использовать:

1) Базовые оклады работников бюджетной сферы, разработанные по соответствующим отраслям экономики с учетом повышающих коэффициентов, либо часовые тарифные ставки, по которым происходит оплата труда конкретного физического лица по его основному месту работы. На-

пример, в соответствии с Приказом Минкультуры России от 28.08.2008 N 64 «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации» должности «артист-вокалист (солист)», «артист балета», «артист оркестра», «артист хора», «артист драмы», «артист (кукловод) театра кукол», «артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов», «артист оркестра ансамблей песни и танца», «артист эстрадного оркестра (ансамбля)», «артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива», «артист хора

**МИНКУЛЬТУРЫ РЕКОМЕНДОВАН
МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДА ДАННЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ — 5700 РУБ.**

ансамбля песни и танца, хорового коллектива», «артисты — концертные исполнители (всех жанров)» отнесены к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии». Минкультуры рекомендован минимальный размер оклада данных специалистов — 5700 руб. Кроме того, к нему могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты:

- персональный;
- по учреждению (структурному подразделению);
- за профессиональное мастерство;
- по занимаемой должности.

Этим же Приказом рекомендованы процентные надбавки за ученую степень, знание иностранных языков и т. д. Таким образом, заказчик, взяв указанные данные за основу, может определить стоимость услуги специалиста за месяц, а также рассчитать часовую тарифную ставку, которую можно применять для расчета вознаграждения за оказанную им услугу.

Если каждую из сторон устраивает такой вариант расценки стоимости услуг, они закрепляют его в соглашении (протоколе согласования цены), которое является неотъемлемой частью договора;

2) Старые расценки, проиндексированные на коэффициент инфляции. В условиях финансового кризиса данный процесс неизбежен (в настоящее время коэффициент инфляции в соответствии с Федеральным законом от 02.12.2009 N 308-ФЗ «О федеральном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов» составляет 10%). Следовательно, стоимость ранее существовавших расценок в бюджетном учреждении по договорам возмездного оказания услуг может быть увеличена на коэффициент 1,10.

В любом случае независимо от того, по какому пути пойдет бюджетное учреждение для расчета расценок по договорам гражданско-правового характера, оно должно исходить из их экономической обоснованности, а также наличия бюджетных средств, доведенных до бюджетополучателя по соответствующей статье КОСГУ.

2. ЧТО ГОВОРИТ ЗАКОН О ТЕАТРАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Театр является некоммерческой организацией.

Учредителем (учредителями) театра могут быть:

а) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления;

б) граждане и юридические лица, в том числе иностранные, и лица без гражданства. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, допускается совместное учредительство театров.

Театры создаются учредителем (учредителями) по собственной инициативе и регистрируются уполномоченным органом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Театр имеет право:

а) использовать результаты интеллектуальной деятельности, приравненные к ним средства индивидуализации в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством об авторском праве и смежных правах;

б) самостоятельно формировать свою экономическую программу, определять порядок реализации билетов, услуг и продукции, устанавливать на них цены в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

в) нанимать и увольнять работников в соответствии с законодательством о труде;

г) участвовать в установленном порядке в реализации федеральных и межгосударственных целевых программ в сфере культуры и искусства, в которых участвует Российская Федерация;

д) создавать филиалы и открывать представительства;

ТЕАТР ЯВЛЯЕТСЯ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Театр обязан:

1) надлежащим образом выполнять свои обязательства в соответствии с их условиями, требованиями законов, иных нормативных правовых актов, а при отсутствии таких условий и требований — в соответствии с обычаями делового оборота или иными обычно предъявляемыми требованиями;

б) осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования своих работников, обеспечивать им условия для трудовой деятельности, своевременно выплачивать заработную плату в соответствии с законода-

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



Кирилл Веселов

Утерянные трудовые документы — споры. Восстановление для пенсии и при трудовых спорах

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

Работодатель обязан хранить документы о трудовой деятельности своих работников и обеспечивать их учет. Утрата таких документов не только влечет для организации излишние затраты времени кадровых служащих по восстановлению таких документов, но зачастую и материальные издержки. В меньшей степени такие риски несут работодатели, чьи работники перешли на электронные трудовые книжки. Однако, даже если Ваши работники еще используют бумажные трудовые, то правильно избранная тактика взаимодействия с работниками, чьи документы утрачены, поможет сохранить денежные средства компании.

Обязанность работодателя хранить кадровые документы в трудовом законодательстве иногда называется прямо, как например в статье 66 ТК РФ и Приказе Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», а иногда опосредованно, как в ст. 62 ТК РФ, которая возлагая на работодателя обязанность выдать работнику копии документов, связанных с работой, предполагает, что такие документы у работодателя есть.

Хорошо, если факт отсутствия какого-либо документа кадрового учета обнаружится в ходе текущей деятельности организации — тогда утерянный документ можно достаточно легко восстановить. К примеру, если утерянный документ составлялся в двух экземплярах, можно обратиться к работнику для представления такого документа и снятия с него копии. Если же документ в единственном экземпляре (например приказ о переводе работника на другую работу) — то нужно составить акт об утрате документа и издать его заново, но текущей датой.

А вот если утеря документа вскрыется при проведении проверки Государственной инспекцией по труду или прокуратурой — то директору и организации грозит привлечение к административной ответственности по

ст. 5.27 КоАП РФ. Размер штрафа небольшой, возможно даже ограничиться предупреждением.

Споры с работниками по поводу утраченных документов о работе могут доставить больше неприятностей в материальном смысле. В Дзержинском районном суде г. Волгограда 31.05.2017 состоялось решение по делу № 2-8347/2017. Бывший работник ООО «А» обратился в суд с иском о выдаче дубликата трудовой книжки и взыскании денежной компенсации и морального вреда.

НУЖНО СОСТАВИТЬ АКТ ОБ УТРАТЕ ДОКУМЕНТА И ИЗДАТЬ ЕГО ЗАНОВО, НО ТЕКУЩЕЙ ДАТОЙ

Истец пояснил, что при приеме на работу в ООО «А» трудовая книжка, оформленная в 1992 году, им сдана в отдел кадров, а при увольнении не была выдана в связи с утратой. Сложившаяся ситуация лишает истца возможности подтвердить свой трудовой стаж для дальнейшей работы.

Разрешая спор, суд исходил из того, что при утрате трудовой книжки предусмотрена выдача дубликата трудовой книжки. Суд обратил внимание, что, если трудовая книжка утеряна в период хранения у работодателя, независимо от наличия заявления работника на выдачу ее дубликата, у работодателя возникает обязанность выдать дубликат трудовой книжки, причем в день увольнения работника.

Решением суда на ООО «А» возложена обязанность выдать истцу дубликат трудовой книжки, содержащий сведения о трудовом стаже с даты ее оформления, а также выплатить истцу денежную компенсацию морального вреда в размере 10 тыс. руб.

Приведенное судебное решение показывает, что утрата трудовой книжки и невыдача ее дубликата влечет наступление для работодателя материальных издержек. Вместе с тем истец мог бы рассчитывать на получение

от работодателя большей суммы выплаты, если бы он по-иному сформулировал свои требования.

Показательно, что выдать дубликат трудовой книжки работодатель обязан не только действующему работнику, но и сотруднику, который был уволен. При этом неважно, в какой момент утрачена трудовая книжка и кто ее потерял. Даже если после увольнения работнику выдан оригинал трудовой книжки, которую он впоследствии утерять, работник вправе обратиться к последнему работодателю с требованием о выдаче дубликата трудовой книжки. Во всяком случае работодатель не вправе отказать работнику.

УТРАТА ТРУДОВОЙ КНИЖКИ И НЕВЫДАЧА ЕЕ ДУБЛИКАТА ВЛЕЧЕТ НАСТУПЛЕНИЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ ИЗДЕРЖЕК

В соответствии с частью 4 статьи 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. Несвоевременная выдача трудовой книжки (или ее дубликата при утрате оригинала) может быть расценена судом как лишение работодателем работника возможности трудиться. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности.

Таким образом, работодатель может быть обязан не только компенсировать моральный ущерб, но и оплатить время, в которое работник был лишен возможности трудиться из-за отсутствия у него трудовой книжки (ее дубликата) по вине работодателя.

Так, в деле № 2-1127/17, находившимся на рассмотрении в Железнодорожном суде г. Орла установлено, что при увольнении работодатель —

ООО — утратил трудовую книжку истца и выдал дубликат спустя 4 месяца после увольнения. Суд решил взыскать с работодателя 60 тыс. руб. в пользу истца за задержку выдачи трудовой книжки и компенсацию морального вреда в размере 5 тыс. руб.

Выдача дубликата трудовой книжки должна производиться в разумный срок, который в каждом случае может различаться и будет зависеть от количества записей в оригинале трудовой. Для надлежащего оформления дубликата работодателю необходимо установить места и периоды работы работника, подлежащие внесению в дубликат. Это можно установить, на-

ИСТЕЦ МОГ БЫ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПОЛУЧЕНИЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ БОЛЬШЕЙ СУММЫ ВЫПЛАТЫ, ЕСЛИ БЫ ОН ПО-ИНОМУ СФОРМУЛИРОВАЛ СВОИ ТРЕБОВАНИЯ

правив запросы прошлым работодателям работника, информацию о которых он должен сообщить, либо направив запрос в Управление Пенсионного фонда РФ.

Но не во всяком случае утрата трудовой книжки повлечет для работодателя наступление негативных последствий. Его добросовестное поведение может склонить чашу весов в его сторону при рассмотрении дела в суде. В этом смысле познавательно дело № 2-2175/2016, которое рассматривалось в Кинельском районном суде Самарской области.

Истец заявляла, что при увольнении из ООО «С» трудовая книжка ей не выдана в связи с утратой. После написания заявления о выдаче дубликата

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

УГМК начнет следить за сотрудниками через GPS

[HTTPS://URA.NEWS/NEWS/1052516422?UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://ura.news/news/1052516422?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

**СОЛНЦЕВ и ПАРТНЁРЫ**

Юридическая фирма

Михаил Чернокоз*Юрист, Солнцев и партнеры***Какие проблемы надо решать компаниям, решившим применить такие трекаеры?**

— С юридической точки зрения, проблем с использованием таких трекаеров на карьерных самосвалах нет. Если же углубляться в вопрос и воспринимать данные трекаеры как средства контроля действий сотрудников (а в силу увеличения числа «разъездных» сотрудников это становится популярным решением), а не автотранспортных средств, то если сотрудник в курсе предпринимаемых работодателем действий и согласился с их применением — все в порядке.

Разумеется необходимо закреплять такие договоренности на бумаге.

Самый простой метод — включить соответствующий пункт прямо в трудовой договор, но приемлемым решением станет и добавление пункта о согласии на использование систем контроля в правила внутреннего трудового распорядка. Если все требования соблюдены — использовать трекаеры для контроля за персоналом — можно.

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



Андрей Ермошкин

коммерческий директор «Интеруим»



Где еще можно использовать трекеры?

— Система контроля через трекеры не является чем-то новым. Ее используют довольно давно: для отслеживания транспорта, посылок, мобильного персонала и т. д.

Самый очевидный пример — это компания Яндекс, которая позволяет своим клиентам видеть вызванное такси, курьера с едой или даже автобус. Трекерами сейчас пользуется практически каждая крупная служба доставки. Прямо на экране собственного смартфона можно наблюдать цепочку передвижения ожидаемой посылки. Кстати, трекеры использует не только бизнес.

В жизни благодаря этой технологии можно знать, где находится твой ребенок или следить за своим автомобилем. Из интересного: в США подобные технологии применяют в сфере образования. В некоторых школах тестировали контроль с помощью GPS-датчиков. Учащиеся, склонные к прогулам, носили такой датчик на руке. В случае неявки такого ученика в школу можно было определить его местонахождение. Этот подход поднял уровень посещаемости среди прогульщиков почти до 100%.

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

Правительство утвердило новые правила секретности и гостайны

[HTTPS://WWW.RBC.RU/POLITICS/02/11/2021/618179FA9A7947F1DC1BCEF4?UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://www.rbc.ru/politics/02/11/2021/618179fa9a7947f1dc1bcef4?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



Олег Матюнин

управляющий партнер Адвокатского бюро города Москвы «Матюнины и Партнеры», председатель комиссии Гильдии российских адвокатов по защите и безопасности бизнеса, руководитель Общественной приемной Уполномоченного по защите прав предпринимателей в городе Москве по вопросам нарушений и преступлений в сфере экономической деятельности, сайт <https://www.matyuninpartners.ru/>



У каких компаний частного сектора нежелательно и рискованно теперь брать интервью для специализированных журналов?

— Новые Правила отнесения сведений, составляющих государственную тайну, к различным степеням секретности вступают в силу с 1 января 2022 года. В сравнении со старым, действующим пока документом объем текста нового сократился примерно вдвое: изъяты все процедурные нормы, регулирующие порядок определения количественных и качественных показателей ущерба безопасности РФ, а также порядок разработки, утверждения и пересмотра развернутого перечня сведений, подлежащих засекречиванию.

Что касается показателей ущерба, их сегодня не закрепляет ни один нормативно-правовой акт. В статье 8 Закона о гостайне закреплено, что Порядок определения размеров ущерба, который может быть нанесен безопасности РФ, устанавливается Правительством РФ, однако по настоящее время он в виде отдельного постановления не принят. Если ничего не изменится, то выраженность и размер ущерба в конечном счете опре-

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ДЕКАБРЬ 2021

МУСОРНОЕ ДЕЛО

Владимир Алистархов, Виктория Соколова

...РЕФОРМА ПРИЗВАНА БЫЛА ИЗБАВИТЬ СТРАНУ ОТ «МУСОРНОЙ МАФИИ» И НЕСАНКЦИОНИРОВАННЫХ СВАЛОК В ЛЕСАХ И ОВРАГАХ...

...ОПЕРАТОРАМИ СТАНОВЯТСЯ КОМПАНИИ, АФФИЛИРОВАННЫЕ С МЕСТНЫМИ АДМИНИСТРАЦИЯМИ, ЧТО НЕ СПОСОБСТВУЕТ БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ...

...ПЛАТИТЬ ЗА ВЫВОЗ МУСОРА БУДУТ ВСЕ: ЖИТЕЛИ МНОГОКВАРТИРНЫХ ДОМОВ, ДАЧНИКИ, ОРГАНИЗАЦИИ...

...НЕЛЬЗЯ ТАКЖЕ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА НА ВЫВОЗ МУСОРА С РЕГИОНАЛЬНЫМ ОПЕРАТОРОМ...

...СОБСТВЕННИК ВПРАВЕ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПЕРЕРАСЧЕТ ПЛАТЫ ЗА ВЫВОЗ МУСОРА, НАПРИМЕР, ЕСЛИ ОН НАХОДИЛСЯ В ОТЪЕЗДЕ...

...НИКТО НЕ ОБЯЗАН ПЛАТИТЬ ДАЖЕ 200 РУБ. В МЕСЯЦ, ЕСЛИ КОМПАНИЯ НЕ ВЫПОЛНЯЕТ УСЛОВИЙ ПО ДОГОВОРУ...

Без лица. Как дипфейки стали оружием в руках мошенников

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/BAZA/BEZ-LICA-KAK-DIPFEIKI-STALI-ORUJIEM-V-RUKAN-MOSHENNIKOV-617FC8FBE1B4D9072C74BAEA](https://zen.yandex.ru/media/baza/bez-lica-kak-dipfeiki-stali-orujiem-v-rukan-moshennikov-617fc8fbe1b4d9072c74baea)

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



 Князев и партнёры
Московская Коллегия Адвокатов

Андрей Князев

Адвокат, Председатель Московской коллегии адвокатов "Князев и партнёры"



Как суды будут реагировать на такие ситуации?

— Данная проблема — следствие, мы вырабатываем новых технологии, но при этом, злоумышленники, изучив их, вырабатывают новые методы обмана систем — защиты, пользуются ими и подделывают «под себя». Определенно на данный момент имеются попытки имитации голосов, даже попытки взломать «face-id», специалисты, вырабатывающие систему — защиты предусматривают подобные следствия и блокируют попытки. Тема информационной безопасности в глобальном смысле всегда актуально, особенно в сейчас, когда банки и т.п. предлагают вариации идентификации и при этом, в большинстве своем это совокупность (пароль, привязка к номеру, голос, отпечаток и т.п.), как и было сказано ранее, создатели подобных систем продумывают коды, защиты и системного помощника, который определяет настоящий голос от имитированного довольно просто, поэтому взломать и воспользоваться аккаунтом нелегко, в особенности с совокупностью безопасности.

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



Михаил Хохолков

ведущий юрист юридической фирмы INTELLECT



Как суды будут реагировать на такие ситуации?

— Дипфейк (deepfake) — это термин, производный от выражений «глубинное обучение» (deep learning) и «ненастоящее», «подделка», «фейк» (fake).

Если говорить упрощенно, то глубинное обучение — это методы и системы обучения искусственного интеллекта, которые основаны на изучении большого объема данных. С помощью анализа и обработки создаются точные копии сложных объектов, например, лица человека или его голоса. Затем с помощью другой технологии, называемой Generative Adversarial Network (GAN,) можно создать видео, на котором образ одного человека будет заменен на образ другого. Так и получают дипфейк-видео, на которых фейкового персонажа непросто отличить от оригинала.

Кажется, любая новая технология вызывает массу вопросов и дискуссий — как морально-этических, так и правовых.

На законодательном уровне в России проблема дипфейков пока никак не урегулирована. Это означает, что если сейчас суду придется разбираться в цифровой подделке, то придется применять текущие правовые нормы. Это возможно.

Предположим, что с помощью дипфейка в видео была распространена недостоверная информация.

Судебный процесс всегда состязательный. Это означает, что каждая сторона доказывает те обстоятельства, на которые ссылается. Для разных категорий споров распределяется только бремя доказывания.

Например, в делах о защите деловой репутации истец должен доказать факт распространения и порочащий характер информации. Ответчик по общему правилу доказывает достоверность информации. В ситуации с фейковым видео задача ответчика — доказать, что видео подделано.

Сделать это можно с помощью экспертизы. Ответчик в нашем примере должен указать на весомые доводы, свидетельствующие о подделке, и ходатайствовать перед судом о назначении судебной экспертизы.

Некоторые признаки подделки видны невооруженным глазом. К примеру, неожиданно возникающие или пропадающие предметы в кадре или неестественные интонации в голосе, неестественная мимика. На такие признаки нужно указать, мотивируя необходимость назначения экспертизы.

Пока дипфейки — не самая развитая технология, поэтому техническая экспертиза сможет убедить суд в наличии стороннего вмешательства в видео.

Но проблема в другом. Судебная защита не работает на опережение или предотвращение ущерба. Речь идет только о компенсации уже причиненного вреда.

А в ситуации с недостоверной информацией важна оперативность пресечения ее дальнейшего распространения. Это можно сделать только с помощью правоохранительных органов.

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



KOBLEV PARTNERS™
ATTORNEYS AT LAW



Анастасия Шеляшкова

адвокатское бюро «Коблев и Партнеры»



Как суды будут реагировать на такие ситуации?

— Полагаю, что судебная практика в данном случае, как и по иным преступлениям, совершенным в киберпространстве, первое время будет неоднозначная. Любые новые способы совершения преступлений, связанные прежде всего с компьютерными технологиями, вызывают сложность не только в квалификации, но и в определении подследственности и подсудности таких преступлений. Разрешение данной категории дел, безусловно, требует специальных познаний в сфере искусственного интеллекта и кибербезопасности, поэтому будет сопровождаться проведением многочисленных судебных экспертиз, оценка которых в значительной степени усложняет судебное следствие. Чтобы можно было говорить о векторе судебной практики по делам, в которых преступление совершено с помощью технологии Deepfake, необходимо проанализировать хотя бы пару-тройку судебных решений, в которых будет продемонстрирован уровень доверия судебной системы к заключениям экспертов, оценка установления причинно-следственной связи в результате расследования. На данный момент в

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



АДВОКАТ САУНИН

Андрей Саунин

руководитель Saunin Law Practice, г. Екатеринбург,
advokat-saunin.ru

**Как суды будут реагировать на такие ситуации?**

— В целом ответственность за применение дипфейков должна зависеть от направленности умысла, использующего такого дипфейк. Например, гражданским кодексом охраняется изображение гражданина, в том числе его фотографии, видеозаписи или произведения искусства, в которых он изображен. Использование изображения допускается только с согласия этого гражданина. (ст. 152.1 ГК РФ) Если изображено распространено в сети «Интернет», гражданин вправе требовать удаления и пресечение его распространения.

Если дипфейк использован с целью хищения чужого имущества, окорбления, унижения другого лица то правонарушитель может быть привлечен к уголовной или административной ответственности. Например, по статье мошенничество, то есть хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием.

Другой пример, если дипфейк был использован с целью заключения сделки и, если этим другое лицо оказалось под влиянием обмана, то такую сделку можно признать недействительной (ст. 179 ГК РФ).

В интернете продают данные 500 тыс. россиян с поддельными справками о вакцинации

[HTTPS://YANDEX.RU/NEWS/STORY/DANNYE_500_TYSYACH_ROS SIYAN_SFALSHIVYMI_SPRAVKAMI_OVAKCINACII_VYSTAVILI_NAPRODAZHU--80B07CCD91B89EF007905F9AC8D465F4?LANG=RU&FROM=MAIN_PORTAL&FAN=1&STID=CBSgLYCLc1U0JF4WELpC&T=1636708955&PERSISTENT_ID=168991594&UTM_MEDIUM=TOPNEWS_INDEX&UTM_SOURCE=MORDA_PP](https://yandex.ru/news/story/dannye_500_tysyach_rossiyan_sfalshivymi_spravkami_ovakcinacii_vystavili_naproдаху--80b07ccd91b89ef007905f9ac8d465f4?lang=ru&from=main_portal&fan=1&stid=CBSgLYCLc1U0JF4WELpC&t=1636708955&persistent_id=168991594&utm_medium=topnews_index&utm_source=morda_pp)

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



АРОНОВ
& ПАРТНЕРЫ

Иван Александров

адвокат Московской коллегии адвокатов
«Аронов и Партнёры»



Как суды будут реагировать на такие ситуации?

— Статья 37 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому свободу труда. Вместе с тем ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации допускает ограничение прав и свобод человека и гражданина в той мере, в какой это необходимо в целях защиты здоровья других лиц.

На федеральном уровне Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825 утвержден перечень из 12 видов работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок.

Приказом Минздрава России от 03.02.2021 № 47Н календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям был дополнен указанием на прививку против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

В соответствии с положениями ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» отсутствие профилактических прививок у граждан, поступающих на работу или уже выполняющих работы, перечисленные в указанном Постановлении Правительства Российской Федерации, влечет за собой отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ.

Кроме того, спустя непродолжительное время после появления вакцин от COVID-19 главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации, пользуясь полномочиями, предоставленными им п. 6 ч. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», стали принимать решения об обязательной вакцинации отдельных групп граждан в соответствующих регионах. Например, применительно к Москве такие группы граждан перечислены в Постановлении Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 19.10.2021 № 3 «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям».

На фоне перечисленных мер стали нередки случаи приобретения сфальсифицированных сертификатов о вакцинации от новой коронавирусной инфекции.

На этапе приема на работу работодателю необходимо выяснить, будет ли соискатель в случае заключения трудового договора работать в одной из сфер, перечисленных в Постановлении Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 № 825 или в постановлении Главного государственного врача соответствующего субъекта Российской Федерации.

В этом случае при обнаружении поддельного сертификата о вакцинации работодатель, по нашему мнению, вправе рассматривать соискателя как не прошедшего вакцинацию и отказать ему в приеме на работу.

В случае же выявления поддельного сертификата о вакцинации у работника, выполняющего работу в одной из сфер, перечисленных в По-

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



СОЛНЦЕВ и ПАРТНЁРЫ

Юридическая фирма

Даниил Мурзин

Солнцев и партнеры, юрист



Как суды будут реагировать на такие ситуации?

— Если базу данных с гражданами, имеющими поддельные сертификаты о вакцинации, каким либо образом обнародуют, то значительных правовых последствий это не понесет. Для начала стоит понимать, что эти данные не будут являться официальными и вряд ли у них будет какое-либо подтверждение. Соответственно, пока не будут возбуждены дела по факту данных правонарушений то и о привлечении к ответственности речи быть не может. А ожидать того, что публикация этих данных послужит катализатором для возбуждения соответствующих дел не стоит, так как не понятна природа ее возникновения, автор и то, чем можно ее подтвердить. Если задумываться об этой базе данных, то возникает логичный вопрос — зачем врачам или другим лицам, участвующим в выдаче фальшивых сертификатов вести список, который будет являться уликой против их самих? Зачем им продавать и публиковать его, если при выявлении подделки медицинского документа свидетельствующего о вакцинации станут известны, как и сами обладатели этих фальшивок, так и медицинские учреждения выдавшие их. По сути, этими данными могут обладать только те люди,

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

Компания нашла недостачу и хотела повесить на работников 3 млн рублей

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/JOURNAL.TINKOFF.RU/KOMPANIIA-NASHLA-NEDOSTACHU-I-HOTELA-POVESIT-NA-RABOTNIKOV-3-MLN-RUBLEI-617AB52339F4364BE8243285](https://zen.yandex.ru/media/journal.tinkoff.ru/kompaniia-nashla-nedostachu-i-hotela-повесит-na-rabotnikov-3-mln-rublei-617ab52339f4364be8243285)

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

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

адвокат МКА «ГРАД»

Привлечение к полной материальной ответственности всегда связано с повышенными трудностями для работодателя; большинство осложнений сопряжено непосредственно с формальными отношениями. Рассматриваемый и комментируемый случай не является исключением, поскольку у работодателя было выявлено множество процессуальных, формальных нарушений в плане оформления договора по полной материальной ответственности, а также — в вопросах проведения инвентаризации.

Если обратиться к практике, мы сможем засвидетельствовать наличие случаев, когда даже при правильном оформлении соответствующей документации работников крайне тяжело привлечь к материальной ответственности.

Наличествует также и негативный опыт того, что работодатель даже не пытался привлечь работника к ответственности, поскольку документы были оформлены надлежащим образом, однако доказательства того, что именно действия работников привели к исчезновению имущества работодателя, отсутствовали.

Случай, про который мы упоминаем, был связан с тем, что у кассира фактически забрали деньги, исчезнув с ними, однако в виду отсутствия ка-

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



Елена Гладышева

Управляющий партнер Адвокатского бюро г. Москвы «РИ-консалтинг»



Елизавета Мухина

Ведущий юрист Адвокатского бюро г. Москвы «РИ-консалтинг»

Что делать, если работодатель обнаружил недостачу товаров на складе, а лицо, ответственное за их хранение — это Вы? В первую очередь, перестать паниковать и собраться с мыслями. Дальше — проверить, есть ли у работодателя документы, которые могли бы подтвердить важные обстоятельства для грядущего иска о взыскании ущерба за недостачу. Как правило, у большинства компаний документы о материальной ответственности работников оформлены с недостатками, как и в рассматриваемом определении Верховного суда Российской Федерации № 5-КГ18-161 от 20 августа 2018 года, что существенно затрудняет процесс взыскания ущерба с работника.

Немного теории: материальная ответственность бывает индивидуальная — установленная для конкретного работника, например, это сторож на складе, или коллективная (бригадная) — установленная для нескольких человек. Коллективная (бригадная) ответственность может быть установлена для сотрудников магазинов: продавец-кассир, администратор зала, сторож, грузчик — в том случае, если все эти сотрудники отвечают за конкретный товар.

Материальная ответственность также может быть неполной — в пределах среднего месячного заработка работника, и полной — в размере

ущерба, причиненного работодателю, которая может наступить в определенных законом случаях.

В данном контексте также обращает на себя внимание строгое указание закона: работник возмещает только реальный ущерб, упущенная выгода (неполученный работодателем доход) возмещению не подлежит.

Безусловно, первичным документом, подлежащим проверке, является трудовой договор (и соответствующая запись в трудовой книжке), которыми работодатель будет подтверждать наличие правоотношений между компанией и сотрудником. В трудовом договоре также может быть указано на материальную ответственность работника — закон допускает согласование условий о материальной ответственности в разных документах. Если на материальную ответственность конкретного работника в его трудовом договоре нет указания — необходимо проверить, заключал ли работник отдельное соглашение/договор о материальной ответственности.

В случае коллективной (бригадной) ответственности, как в рассматриваемом определении Верховного суда Российской Федерации № 5-КГ18-161 от 20 августа 2018 года, работодатель должен заключить отдельный договор со всеми работниками, которые отвечают за конкретный товар.

При рассмотрении искового заявления работодателя к работнику о возмещении ущерба факт заключения между работником документов, подтверждающих возложение на работника материальной ответственности, суды проверяют в первую очередь.

Второе существенное обстоятельство, которое должен доказать работодатель по иску о возмещении ущерба — наличие товара, вверенного на хранение работнику. Одним из факторов, на которые обратил внимание

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



ДУБИНИН & ПАРТНЕРЫ
Юридический консалтинг

Алексей Горелов

Старший партнер Консалтинговой компании
«Дубинин и партнеры»

Полная материальная ответственность сотрудников перед предприятием — отдельная сложная тема, требующая тщательного, детального процессуального оформления, иначе для компании будут последствия в виде отказа суда во взыскании денежных средств с виновных лиц.

Судебный прецедент, дошедший до Верховного суда, показывает неоднозначность позиции судей по данному вопросу. В настоящее время, несмотря на многолетние судебные прецеденты, до конца не выработана стандартизированная позиция о том, как рассматривать данную категорию дел, какие решения по ним принимать и как оценивать доказательную базу. Здесь мы видим, что судьи различных инстанций (формально имеющие примерно один уровень образования) рассматривают доказательства по-разному и дают им совершенно разную оценку, которая не согласуется между судебными инстанциями по одному делу. При этом, как мы знаем, суды не принимают те доказательства, которые не были заявлены на суде первой инстанции. То есть доказательная база у судей была одна и та же, но вот интерпретация ее отличалась от суда к суду.

Многие правоприменители отмечают, что существующее законодательство ТК РФ, а также судебная практика всегда ставит работника в защи-

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



Александр Карпухин

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

Рассматриваемое дело и само по себе определение ВС достаточно интересны. В первую очередь, с процессуальной точки зрения. Во-первых, ВС РФ совершенно справедливо указывает на то, что предоставленные в апелляцию дополнительные доказательства, приняв во внимание которые апелляционный суд вынес решение, которое в итоге отменили, не должны были приобщаться к делу. Эти документы датированы ранее вынесения решения судом первой инстанции могли и должны были предоставляться в первую инстанцию. Согласно п.1. ст.327.1 ГПК РФ Суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. С практической точки зрения, в трудовом деле об оспаривании увольнений, взысканий и т.п. к моменту суда все уже сделано, все документы есть в наличии и говорить о том, что существуют какие-то объективные причины их непредставления в первую инстанцию невозможно. Во-вторых, даже если эти документы были утеряны, это сложности работодателя и не осно-

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



Екатерина Кузнецова

руководитель практики «Разрешение споров» юридической фирмы «Интеллектуальный капитал», www.intelcapital.ru

Привлечение работников к полной материальной ответственности представляет собой сложный комплекс действий, производимых работодателем, начиная с правильности заключения договора о полной материальной ответственности, заканчивая правильностью проведения служебного расследования по факту выявления ущерба.

В настоящем деле, удовлетворяя требования работодателя о взыскании с работников ущерба, суд апелляционной инстанции исходил из принципа гражданского права — свободы договора, который в трудовом праве так безусловно не применяется. Как правильно отметил Верховный суд, нельзя привлечь работников к материальной ответственности на одном лишь основании, что с ними заключены соответствующие договоры и выявлена недостача материальных ценностей. Работодатель обязан доказать правильность заключения договоров о полной материальной ответственности, наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работников, причинно-следственную связь между действиями или бездействиями работников и причиненным работодателю ущербом, вину работников в причинении ущерба с учетом особенностей, установленных для коллективной ответственности за причинение ущерба.

Данные меры направлены на соблюдение прав более слабой стороны трудовых отношений — работников, и защиты их от необоснованного привлечения к материальной ответственности.



Илья Соболев

Юридическая группа «KDZ&partners», руководитель практики банкротства

Основной проблемой как для работников так и для работодателей при определении размера ответственности за причинение ущерба, является то, что положения ст. 245 ТК РФ о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба, остаются неизменными с момента принятия ТК РФ в 2001 году, и фактически повторяют положения ст. 121.2 «Кодекса законов о труде Российской Федерации».

Работодатель, заинтересованный в защите (сохранности) имущества, готов заключать соглашения о коллективной материальной ответственности, без оглядки на порядок работы предприятия и формирования коллектива.

В существующем виде положения ст. 245 ТК РФ могут обеспечить защиту интересов работодателя, только при условии, что коллектив (бригада), с которой заключается договор о коллективной материальной ответственности, получая от работодателя имущество, на которое распространяется действие договора, работают без изменения штата до момента следующей инвентаризации. Только в таком случае, работодатель может доказать, что ответственность за ущерб переданному имуществу несет именно этот коллектив, так как с момента передачи имущества коллективу, коллектив не менялся. Примером такого коллектива можно назвать бригаду работников, работающих вахтовым методом в труднодоступных местах, что практически исключает возможность влияния на недостачу третьих лиц.

Применение действующих положений ст. 245 ТК РФ на предприятиях розничной торговли практически исключено. Как следует из содержания типовой формы договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение N 4 к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85) При смене руководства коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть перезаключен. Договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду). Таким образом любое изменение штатной численности (прием новых работников, увольнение старых) требует от работодателя учета сохранения изначального количества членов коллектива, при выбытии более 50% от первоначального состава, кроме переподписания договора потребуется также проведение инвентаризации. Согласно Методическим указаниям в соответствии с Положением о бухгалтерском учете и отчетности в Российской Федерации проведение инвентаризации обязательно при смене материально ответственных лиц (на день приемки-передачи дел) и при установлении фактов хищений или злоупотреблений, а также порчи ценностей (пункт 1.5).

Из комментируемых судебных актов следует, что договор о коллективной материальной ответственности заключен 22.05.2014 г., в свою очередь инвентаризация проведена в период с 03.04.2015 г. по 09.04.2015 г., как следует из Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ, суд апелляционной инстанции не учел, что истцом не

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

**Некогда болеть:
более 73% россиян
продолжают работать,
даже если чувствуют
себя плохо**

По данным опроса (<https://myresume.ru/research/rossiyane-ne-hodyat-na-bolnichny/>), проведенного специалистами портала myresume.ru, большинство сотрудников российских компаний не могут уйти на больничный из-за высокой нагрузки на работе.

ПОКА ОДНИ РАБОТАЮТ, ДРУГИЕ — СИМУЛИРУЮТ БОЛЕЗНЬ

73,2% россиян ходят на работу с признаками недомогания. Они пояснили, что если обратятся к врачу и возьмут листок нетрудоспособности, то в период лечения выполнять их обязанности в компании никто не будет.

Однако среди респондентов нашлись и любители симулировать нездоровое состояние. 19% участников опроса признались, что за 2021 год хотя бы раз брали больничный по неуважительной причине. 5,28% отсиживались дома 2-3 раза, 2,5% — 3 раза и более. Есть и те, кто обманывает руководство каждый месяц (0,4%). Остается открытым вопрос, как им удастся убедить врачей в несуществующей болезни.

НЕ ВСЕ НАЧАЛЬНИКИ ОДОБРЯЮТ БОЛЬНИЧНЫЕ СОТРУДНИКОВ

23% россиян сказали, что их начальник относится к своевременному лечению работников положительно. Еще 19,6% назвали своего руководителя

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 12 декабрь 2021

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Ирина Дружинина

Неоплата работ по строительству домов и отделке квартир. Споры и их разрешение судами

Олег Дубинин

«Моя самая большая глупость»: Никас Сафронов стал жертвой аферистов в Турции

Владимир Алистархов, Виктория Соколова

Мусорное дело

Алла Митрахович

Разрешения на строительство, которые

Мария Лисицына

Как кредитные брокеры мошенничают с ипотекой?

Алексей Горелов

Дети жертв советских репрессий подали в Верховный суд России коллективный иск к Государственной думе

Андрей Князев, Анастасия Пирова

Мошенники нашли новый способ лишить россиян жилья