



Татьяна Кочанова

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

Ольга Варганова

Экспаты сбежали — как их можно оштрафовать там, за рубежом?

Дмитрий Мартасов

Рыбаки — анализ споров с ними (свежие споры)

Павел Хлебников

Аутстаффинг. Риски современности

Елена Ключева

Сокращения в марте — ошибки фирм. Как исправить их?

Игорь Перегудов

Про пенсию в Китае

Ольга Дученко, Анна Иванова

Apple наняла фирму Littler Mendelson для борьбы с профсоюзами

Александр Букуров, Ольга Мальцева, Григорий Овчаров

WSJ сообщила о прекращении работы китайских IT-компаний в России из-за санкций

Уход западных фирм, санкции и кардинальная перекройка бизнес-связей подняли много трудовых вопросов перед российскими фирмами.

В номере мы освещаем их силами экспертов.

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



Татьяна Кочанова

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов за май 2022 года5

Аутстаффинг



Павел Хлебников

Аутстаффинг. Риски современности13

Самозанятые

Мария Горегляд

Проверки договоров, заключенных с самозанятыми21

Государственные служащие



Ульяна Зеленая

Прокуратура пытается обратить в доход государства имущество бывшего лесничего в Урене31

Сокращение рабочих мест



Елена Ключева

Сокращения в марте — ошибки фирм. Как исправить их?39

Ликвидация организации



Татьяна Кочанова

Какие выплаты положены работникам при ликвидации предприятия, и что учесть работодателю49

Рыболовство



Дмитрий Мартасов

Рыбаки — анализ споров с ними (свежие споры) ...59

Отпуска



Ольга Папроцкая

**Как сократить риски в сезон оплачиваемых отпусков:
анализ судебной практики67**

Экспаты



Ольга Варганова

**Экспаты сбежали — как их можно оштрафовать
там, за рубежом?77**

Комментируют Александр Базыкин, Анна Иванова,
Мария Самородова, Ольга Урсалова

Комментарии экспертов

Игорь Перегудов

Про пенсию в Китае95

Татьяна Хлебникова

**Беженцы из ЛДНР пожаловались на проблемы с
трудоустройством в Нижегородской области ...99**

Ольга Дученко, Анна Иванова, Петр Мацкевич

**Apple наняла фирму Littler Mendelson для
борьбы с профсоюзами103**

Александр Букуров, Ольга Мальцева, Григорий Овчаров

**WSJ сообщила о прекращении работы китайских
IT-компаний в России из-за санкций109**

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

Н. Пронина, М. Кузина, Т. Кочанова, А. Устюшенко,
А. Алексеевская

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. Ряпина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания

«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

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

И. Меншикова, «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», 2022.

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: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 01.05.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

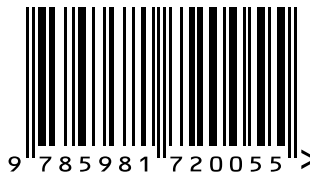
Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-05.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов (март, апрель 2022 года)

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА МАЙ 2022 Г.

Из-за майских праздников некоторым работодателям пришлось сдвинуть сроки выплаты зарплаты за апрель, отчего возник вопрос: нужно ли теперь менять сроки для майского аванса.

Минтруд дал пояснения по данному поводу. В трудовом законодательстве нет понятия «аванс». Есть зарплата за первую половину текущего месяца — она не может быть меньше тарифной ставки или оклада за отработанное время или выполненную работу. Данный вывод есть в письмах Минтруда от 20.03.2019 № 14-1/В-178, от 18.09.2018 № 14-1/В-765. Соответственно при этом между зарплатой и авансом должно пройти 15 дней, не больше. Например, если аванс платите 20-го числа, зарплату надо выдать 5-го числа следующего месяца. Если аванс 25-го, зарплата — не позднее 10-го. Если интервал между авансом и зарплатой больше 15 дней, ГИТ может оштрафовать на 50 тыс. руб. (ст. 5.27 КоАП). Аванс за май 2022 года платится в обычные сроки, которые установлены в документах вашей компании, то есть не ранее 16-го и не позднее 31-го числа текущего месяца. Переносить срок выплаты аванса из-за майских праздников не нужно. Это следует из части 6 статьи 136 ТК.

Теперь ГИТ может проводить Рейдовый осмотр.

Это не новое контрольное мероприятие, но ГИТ ранее его не использовала. Рейдовый осмотр в отличие от других проверочных мероприятий проводят в отношении не одного работодателя, а всех, кто владеет, пользуется или управляет объектом контроля либо работает на определенной территории. Срок взаимодействия инспектора с одним работодателем при этом не может превышать один рабочий день. Если по итогам такого осмотра выявят нарушения, то инспектор составит акт в отношении каждой организации. Как и инспекционный визит, рейдовый осмотр в большинстве случаев проводится по согласованию с прокуратурой (ст. 71 Закона № 248-ФЗ).

С 4 апреля по 31 декабря 2022 года работодатели, которые приостановили деятельность, могут перевести сотрудников в другие организации в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511.

И хотя данный правовой акт не относится к майским документам, но следует отметить, что именно после праздников увеличилось количество подобных переводов, на что обратили внимание аналитические и статистические центры, изучающие трудовые правоотношения

Служба занятости предложит сотрудникам временный перевод на профильные вакансии после того, как получит сведения о приостановке деятельности. Другие работодатели с такими кандидатами смогут заключить срочные трудовые договоры. Их разрешили продлевать максимум до 31 декабря, если на постоянном месте руководство не против.

Действие первоначальных трудовых договоров приостанавливается на время переводов, но их срок продолжает течь.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ЗА МАЙ 2022 г.

Президиум ВС РФ утвердил 27 апреля 2022 года Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора. Рассказываем о самых важных позициях. Всего в Обзоре ВС РФ 72 листа.

Отказ от заключения трудового договора

Позиция

Нельзя отказать в приеме на работу из-за получения от предыдущего работодателя негативной информации о соискателе, если он представлял положительную характеристику (п. 1).

Обстоятельства дела: соискатель прошел собеседование на должность помощника машиниста, а также медкомиссию, представил документы для оформления на работу, в том числе положительную характеристику с прежнего места работы. После этого работодатель отказал в трудоустройстве без объяснения причин. Соискатель оспорил отказ. В судах работодатель заявлял, что отказ связан с получением негативной информации о соискателе с его прежнего места работы.

Суды трех инстанций сначала отказали в иске из-за истечения срока на подачу иска. Судебная коллегия ВС РФ отправила дело на пересмотр. При новом рассмотрении апелляция признала отказ незаконным.

Она указала:

— не важно, что соискатель не подал работодателю в письменном виде заявление о предоставлении причин отказа;

— довод работодателя о том, что он получил негативную информацию о соискателе, — не основание для отказа. Это неподтвержденная информация. Кроме того, соискатель передал работодателю письменную положительную характеристику;

— прокуратура вынесла представление работодателю по поводу необоснованного отказа по заявлению соискателя. Суд должен был принять во внимание этот факт.

Кроме того, апелляция взыскала компенсацию морального вреда в размере 100 тыс. рублей (вместо 10 тыс. рублей в первой инстанции). Она исходила из того, что соискателю пришлось приложить дополнительные усилия для подачи заявлений в прокуратуру, в суд, а также исходя из значимости ситуации для соискателя, который нуждался в трудоустройстве.

Еще позиции

Нельзя необоснованно отказывать в оформлении работника по совместительству на основное место работы. Работница работала главным бухгалтером по совместительству. Она уволилась с

основного места работы в другой компании и подала заявление работодателю, у которого работала по совместительству, с просьбой оформить с ней трудовой договор по той же должности как на основное место работы. Ответ она не получила. А через месяц ее уволили и взяли на основное место работы другого человека. Работница подала иск о признании отказа незаконным. Суды трех инстанций отказали. Но ВС РФ отправил дело на пересмотр (п. 2).

Нельзя отказать в трудоустройстве беременной. Например, если в течение месяца женщина проходила собеседования, предоставила необходимые документы для оформления на работу, прошла медосмотр. После медосмотра женщина узнала о беременности. Отказать в приеме на работу в этой ситуации нельзя (п. 3).

Отказ в трудоустройстве инвалидов

Позиция

Отказ инвалиду из-за невозможности создания специального рабочего места не является законным, поскольку именно работодатель обязан создать специальные рабочие места, оснащенные с учетом нарушенных функций организма инвалида (п. 6).

Обстоятельства дела: центр занятости выдал инвалиду направление в компанию на квотируемое рабочее место на должность укладчика. Работодатель отказал в приеме на работу, сославшись на невозможность создания для него специального рабочего места (инвалиду требовались специальные условия). Инвалид подал иск о признании отказа незаконным.

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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052; 71055; 72025;

**Чем больше
человек имеет
внутри себя,
тем меньше
он требует
от других**

Главная тема: УХОД ЗАПАДНЫХ ФИРМ

Ирвин Ялом
известный профессор психиатрии Стэнфордского университета,
автор научно-популярной и художественной литературы





Павел Хлебников

Аутстаффинг. Риски современности

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Понятие аутстаффинга законодательно нигде не определено. Однако, согласно действующему законодательству, аутстаффинг подпадает под понятие «заемный труд». Запрет заемного труда в ТК РФ ввели сравнительно недавно. Несмотря на то, что положения о запрете заемного труда были приняты Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ, реально запрет начал действовать с 2016 года. К настоящему моменту сложилась определенная практика применения этих норм законодательства.

Итак, согласно статье 56.1 ТК РФ заемный труд запрещен, как уже было сказано выше. Законодательно, заемный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Закон делает уточнение и дает перечень лиц, которые все-таки могут осуществлять деятельность по представлению персонала. Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников вправе:

1. Частные агентства занятости — юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

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;

— акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

— стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

И обязательное условие — такие частные агентства занятости должны иметь аккредитацию и находиться в специальном реестре. Этот реестр (Реестр аккредитованных частных агентств занятости) доступен на сайте Роструда.

**АУТСТАФФИНГ ПОДПАДАЕТ ПОД ПОНЯТИЕ
«ЗАЕМНЫЙ ТРУД», А СОГЛАСНО СТАТЬЕ 56.1
ТК РФ ЗАЕМНЫЙ ТРУД ЗАПРЕЩЕН**

С момента введения запрета на аутстаффинг, у компаний возникали правовые и финансовые риски. Это, конечно же, уплата страховых взносов и налогов вследствие переквалификации гражданского договора и установления трудовых правоотношений в отношении лиц, занятых по схеме аутстаффинга.

В целом, к настоящему моменту судебная практика по заемному труду сложилась и остается стабильной.

В качестве примера доначисления страховых взносов можно привести Постановление АС Уральского округа от 16.12.2016 г. по делу № А60-7457/2016. Суд согласился с переквалификацией договора в трудовой договор с работником. Правоотношения сторон в рамках спорных договоров возмездного оказания услуг по своей правовой природе являются трудовыми, в связи с чем вознаграждения, выплаченные по таким договорам, подлежат включению в базу для начисления страховых взносов на обязательное страхование, доначисление обществу страховых взносов, пеней и штрафа в связи с переквалификацией заключенных с физическими лицами

гражданско-правовых договоров на трудовые является правомерным. Доводы общества, касающиеся нарушения норм трудового законодательства в части запрета на заемный труд, основываются на неверном толковании положений ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации, наличие характеризующих признаков заемного труда материалами рассматриваемого дела не подтверждено. Таким образом, компании были доначислены страховые взносы.

Как было уже сказано выше, заемный труд влечет не только риски в части трудового права, но и налоговые риски.

Так, суды приходят к выводу о том, что замена одного договора на другой не влечет замену обязанности по уплате налогов, в частности, по уплате НДС. Так, договор лизинга персонала не предусматривает освобождения

ЗАЕМНЫЙ ТРУД ВЛЕЧЕТ НЕ ТОЛЬКО РИСКИ В ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПРАВА, НО И НАЛОГОВЫЕ РИСКИ

от НДС. Эти выводы отражены в Постановлении Четвертого арбитражно-апелляционного суда от 21.12.2016 N 04АП-6162/2016 по делу N А78-10704/2016. В рассматриваемом споре суд первой инстанции, исследовав имеющиеся в материалах дела доказательства, содержание договоров и обстоятельства их фактического исполнения, пришел к правильному выводу, что договоры по предоставлению персонала являются по существу договорами возмездного оказания услуг, поскольку представляют собой услугу по подбору и предоставлению на определенное время персонала для выполнения им обусловленной в соглашении деятельности (выполнение работы или оказание услуги) в пользу заказчика, при которой для оформления отношений между услугодателем и услугополучателем используется гражданско-правовая конструкция договора возмездного оказания услуг. Предметы заключенных договоров также соответствуют по-

нятию заемного труда, запрещенного по общему правилу с 01.01.2016, то есть труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (статья 56.1 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ). В силу статьи 781 Гражданского кодекса РФ заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги в сроки и в порядке, которые указаны в

ДОГОВОР ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ НДС

договоре возмездного оказания услуг. Цена договора в этом случае становится определенной только после оказания всего объема услуг. В силу пункта 1 статьи 146 Налогового кодекса РФ объектом налогообложения по налогу на добавленную стоимость признается реализация товаров (работ, услуг) на территории Российской Федерации. Спорные суммы входили в цену (в понятии налогового законодательства — стоимость) оказанных услуг, следовательно, вознаграждение и суммы, перечисленные в счет возмещения затрат, понесенных исполнителем для оказания услуг (то есть затрат, необходимых для осуществления обществом деятельности, направленной на получение дохода от оказания услуг), облагаются налогом на добавленную стоимость.

Аналогичный вывод сделан в решении АС Читинской области от 12.10.2016 по делу А78-10704/2016. Предметы заключенных договоров также соответствуют понятию заемного труда, запрещенного по общему правилу с 01.01.2016, то есть труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (статья 56.1 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ).

Еще одной распространенной ситуацией является случай несоблюдения требований охраны труда в отношении привлекаемых сотрудников других компаний. Такая практика, в частности, существует в отношении строительных компаний и клининговых компаний. Наиболее частыми нарушениями являются непроведение инструктажей по охране труда и специальной оценки рабочих мест.

**ПРИ ЗАКРЕПЛЕНИИ ОТНОШЕНИЙ
ПО СХЕМЕ АУТСТАФФИНГА ПРАВОВЫЕ
И ФИНАНСОВЫЕ РИСКИ ВОЗНИКАЮТ
НЕ ТОЛЬКО У КОМПАНИЙ,
НО И У ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ — РАБОТНИКОВ**

В настоящее время при несоблюдении требований в отношении охраны труда работодатель может быть привлечен к ответственности по статье 5.27 КоАП РФ.

В качестве примера из судебной практики возможно привести решение Верховного суда Республики Карелия от 03.10.2016 по делу № 21-425/2016. Как указано в решении, законом установлены необходимые условия, касающиеся получения права на предоставление труда работников лицу, на являющемуся для них работодателем, оформления с ними соответствующих трудовых отношений, обеспечивающих соблюдение трудовых прав, а также оформления договора о предоставлении труда работников. Учитывая установленные обстоятельства настоящего дела, следует признать ис-

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

Мария Горегляд

Проверки договоров, заключенных с самозанятыми

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Проверки соблюдения работодателями правил надлежащего закрепления трудовых отношений с работниками проводятся уже длительное время, но если ранее они применялись к случаям оформления работников в качестве индивидуальных предпринимателей и заключения с ними договоров гражданско-правового характера, то в настоящее время, в связи с появлением в РФ налога на профессиональный доход, под подобные проверки подпадают и самозанятые. Поскольку с момента введения в 2019 году налога на профессиональный доход количество самозанятых в РФ, по данным Федеральной налоговой службы, составило 3.5 млн человек (данные на конец 2021 года), увеличивается и количество случаев проверок договоров с самозанятыми.

Основная цель таких проверочных мероприятий — убедиться, что договор с самозанятым не маскирует существующие на деле трудовые отношения. Некоторые организации прибегают к такому способу с целью уменьшения уплачиваемых налогов и взносов (страховых и пенсионных). Если доказано, что работодатель не заключил трудовой договор, а оформил сотрудника по гражданско-правовому договору, то работодателя могут обязать уплатить в бюджет НДФЛ за весь период работы сотрудника пенсионные и страховые взносы, а также назначить штраф.

Количество параметров, на которые обращают внимание налоговые инспекторы, с каждым годом увеличивается. Можно сказать, что ранее применяемая оценка существа отношений по нескольким формальным признакам сменилась детальным анализом.

В частности, в недавнем письме ФНС от 15 апреля 2022 года № ЕА-4-15/4674 перечислены обстоятельства, наличие которых позволяет провести переквалификацию гражданско-правовых отношений в трудовые:

— закрепление в предмете договора трудовой функции (выполнение работником лично работ определенного рода, а не разового задания заказчика) (Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 24.07.2020 N Ф03-2525/2020 по делу N А24-9329/2019);

— отсутствие в договоре конкретного объема работ (значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат);

— договором установлена ежемесячная в определенной сумме оплата труда (Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 08.06.2020 N Ф06-61089/2020 по делу N А72-5600/2019);

**ЦЕЛЬ ПРОВЕРОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ —
УБЕДИТЬСЯ, ЧТО ДОГОВОР
С САМОЗАНЯТЫМ НЕ МАСКИРУЕТ
СУЩЕСТВУЮЩИЕ НА ДЕЛЕ ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ**

— выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность Общества (Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 25.12.2020 N Ф04-6178/2019 по делу N А03-20987/2018);

— в течение календарного года размер вознаграждения не меняется (необходимо учитывать, что формирование вознаграждения за фактически отработанные дни противоречит правилам вознаграждения по договорам гражданско-правового характера);

— трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность;

— договоры носят не разовый, а систематический характер и заключаются на год или до окончания календарного года;

— договорами возложена материальная ответственность на фактического исполнителя работ. Предусмотренное в спорном договоре условие о полной материальной ответственности характерно для трудовых отношений (раздел XI ТК РФ), тогда как в гражданско-правовых отношениях действуют иные механизмы и меры ответственности — возмещение убытков, институт неустойки;

— из условий договора следует, что обеспечен контроль со стороны работодателя;

— обеспечение работодателем работника условиями труда;

— условием заключения договоров с привлекаемым к деятельности Общества физическими лицами являлась их регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, при этом при прекращении получения денежных средств от работодателя индивидуальные предприниматели прекращали деятельность и снимались с учета;

— инфраструктурная зависимость (работы осуществляются материалами, инструментами, оборудованием и на территории Общества);

— централизованное предоставление отчетности в налоговый орган по телекоммуникационным каналам в один период либо по доверенности сотрудниками Общества.

Ранее ФНС направляла письмо № АБ-4-20/13183@ от 16.09.2021 года, в котором одними из признаков подмены трудового договора с физическим лицом договором оказания услуг плательщиком налога на профессиональную деятельность были названы:

1) организационная зависимость «плательщика НПД» от своего «Заказчика», то есть:

1.1) регистрация физического лица в качестве плательщика НПД — обязательное условие «Заказчика»;

1.2) «Заказчик» распределяет «плательщиков НПД» по объектам (маршрутам) исходя из производственной необходимости;

1.3) «Заказчик» определяет режим работы «плательщика НПД», в том числе продолжительность рабочего дня (смены), время отдыха;

1.4) работник «Заказчика» непосредственно руководит и контролирует работу «плательщика НПД» на объекте (администраторы объектов);

2) инфраструктурная зависимость «плательщика НПД» от «Заказчика», то есть «плательщик НПД» выполняет работу полностью материалами, инструментами и оборудованием «Заказчика»;

3) порядок оплаты услуг «плательщику НПД» и учет оказываемых услуг аналогичен порядку, установленному Трудовым кодексом Российской Федерации.

Указанные признаки, по мнению ФНС, свидетельствуют об отсутствии самостоятельности лица, которое заявило себя в качестве плательщика налога на профессиональную деятельность. Лицо, которое не определяет само, как, когда, какими методами, и в какое время ему вести свою деятельность, не соответствует понятию самозанятости, и, как следствие, отношения между ним и организацией носят не гражданско-правовой характер, а трудовой.

При этом судебная практика не ограничивается исключительно вышеуказанными критериями. Требования о переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые могут быть заявлены не только проверяющими органами, но и самими работниками. Дополнительно судами могут быть оценены такие факторы, как:

- за чей счет осуществлялась организация условий труда, кем предоставляются инструменты, материалы, оборудование для выполнения задания (Решение Балашихинского городского суда Московской области от 14.01.2021 N 2-262/2021);
- когда сотрудник зарегистрировался в качестве самозанятого — если это произошло непосредственно перед началом работы у конкретного работодателя, это дополнительно может свидетельствовать о притворном характере отношений;
- состоял ли ранее самозанятый в трудовых отношениях с организацией, с которой заключен гражданско-правовой договор. Согласно пункту

8 части 2 статьи 6 Федерального закона от 27.11.2018 N 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» не признаются объектом налогообложения НПД доходы от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад. На это обстоятельство также указывается в Письме Министерства финансов РФ от 21 сентября 2021 г. N 03-11-11/76441 «О применении НПД при оказании услуг по вождению юридическим лицам»;

- есть ли необходимость в постоянном присутствии соответствующих специалистов в штате (Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 30.06.2020 N Ф06-62985/2020 по делу N А72-11124/2019);

- договоры систематически перезаключаются с одними и теми же лицами (Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 25.02.2020 N Ф01-8711/2020 по делу N А38-7847/2018: «Проанализировав условия договоров, заключенных Обществом с физическими лицами, суды установили, что работы, выполняемые по указанным договорам, являются необходимыми при осуществлении Обществом основного вида деятельности; физическими лицами выполнялась не какая-то конкретная разовая работа, а систематически исполнялись определенные функции, входящие в их обязанности в соответствии с предметами и видами деятельности, установленными договором и включенными в общую деятельность организации; потребность в данных услугах носила постоянный характер, о чем свидетельствует регулярное и непрерывное перезаключение таких договоров с одними и теми же физическими лицами, выполняющими данные работы из месяца в месяц; отношения по договору носили длительный характер и работа со стороны физического лица всегда выполнялась посредством личного труда; заказчик создавал условия для осуществления

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 12
(656)

2022

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052; 70055; 72035;

Главная тема: *PRESSFEED*



Константин Бочарский

pressfeed

Я убрал барьер,
который стоял между
небольшими компаниями и медиа



Ульяна Зеленая

Прокуратура пытается обратить в доход государства имущество бывшего лесничего в Урене

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

Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Доходы государственных служащих находятся под пристальным вниманием не только специализированных органов, но и общественности. Это связано с тем, что содержание государственных служащих осуществляется за счет бюджетов различных уровней, а также с тем, что государственные служащие при осуществлении своих полномочий расходуют бюджетные средства. Возможность расходовать такие средства появляется в силу занимаемой должности, однако вместе с этим появляется и обязанность отчитываться о своих доходах и имуществе перед государством.

С каждым годом законодательство в части расходования бюджетных средств все чаще корректируется, изменяется, вместе с тем и больше контролируется со стороны государства. Однако не всегда, занимая должности государственных служащих, человеку удается удержаться от возможности растраты бюджетных средств или их хищения. Зачастую кажущаяся безнаказанность приводит к неблагоприятным последствиям для государственных служащих.

В связи с этим в законодательстве появилось понятие «коррупция», которое в соответствии со статьей 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» означает злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими ли-

цами. Закон о противодействии коррупции не единственный, который регламентирует нормы о противодействии коррупции.

Контроль за соответствием расходов лица, замещающего государственную должность, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» (далее — Закон № 230-ФЗ). При выявлении в ходе осуществления контро-

**ДОХОДЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
НАХОДЯТСЯ ПОД ПРИСТАЛЬНЫМ
ВНИМАНИЕМ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ
ОРГАНОВ**

ля за расходами лица, замещающего (занимающего) или замещавшего (занимавшего) должность, указанную в пункте 1 части 1 статьи 2 Закона № 230-ФЗ, прокурор обращается в суд с заявлением об обращении в доход Российской Федерации земельных участков, других объектов недвижимости, транспортных средств, ценных бумаг, цифровых финансовых активов, цифровой валюты, в отношении которых данным лицом не представлено сведений, подтверждающих их приобретение на законные доходы, или об обращении в доход Российской Федерации денежной суммы, эквивалентной стоимости такого имущества, если его обращение в доход Российской Федерации невозможно¹.

Такие дела, как правило, становятся показательными, так, например, в Урене прокуратура обратилась с иском об обращении в доход Российской Федерации имущества стоимостью более 19 млн руб. к семье быв-

¹ Пункт 2 статьи 17 Федерального закона от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».

шего госслужащего. В ходе проверки было установлено, что были приобретены объекты недвижимости и автомашины, стоимость которых явно не соотносилась с законными доходами проверяемых лиц. Информация о фактическом владении и пользовании имуществом бывшим госслужащим умышленно скрывалась, он не указывал его в ежегодных декларациях. В соответствии с положениями подпункта 8 пункта 2 статьи 235 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) имущество, в отношении которого не представлены, в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, доказательства его при-

**ПРОКУРАТУРА ОБРАТИЛАСЬ С ИСКОМ
ОБ ОБРАЩЕНИИ В ДОХОД РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ИМУЩЕСТВА СТОИМОСТЬЮ
БОЛЕЕ 19 МЛН РУБ. К СЕМЬЕ БЫВШЕГО
ГОССЛУЖАЩЕГО**

обретения на законные доходы, по решению суда подлежит обращению в доход Российской Федерации. Указанная норма носит профилактический характер, при этом она направлена и на противодействие незаконному обогащению государственных служащих, недопущение дальнейшей легализации полученного имущества, при этом доказывать законность источника происхождения средств должен госслужащий. В целях обеспечения единообразного применения законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции Президиумом Верховного Суда РФ 30.06.2017 был утвержден «Обзор судебной практики по делам по заявлениям прокуроров об обращении в доход Российской Федерации имущества, в отношении которого не представлены в соответствии с законодательством о противодействии коррупции доказательства его приобретения на законные доходы».

Такие дела рассматриваются в судебном порядке. Подтверждение законности доходов, на которые было приобретено какое-либо имущество, возлагается на государственных служащих.

Для примера можно привести дело, когда по иску прокурора Приморского края судебной коллегией по гражданским делам Приморского краевого суда было вынесено решение по делу №33-3284/2018 от 10.04.2018, основанием для возбуждения которого послужило приобретение государственной служащей К. дорогостоящего автомобиля. Установив, что доходы ответчика и ее супруга за три года, предшествующих совершению сделки, были значительно меньше, нежели расходы на приобретение имущества, при этом достаточных и достоверных доказательств, подтверждающих законный источник получения средств, за счет которых приобретена автомашина, так и не было представлено. Суд первой инстанции при рассмотрении этого дела, руководствуясь положениями подпункта 8 пункта 2 статьи 235 Гражданского кодекса Российской Федерации, обоснованно удовлетворил исковые требования прокурора об обращении данного имущества в доход государства.

Несмотря на то, что стоимость в договоре была невысокой, в качестве доказательства и установления реальной цены были приобщены данные из сети Интернет в виде объявления о продаже данного автомобиля, а также информация о среднерыночной стоимости и таможенной стоимости, и ввозных пошлинах этого автомобиля. Указанная в договоре цена приобретенного ответчиком автомобиля фактически не соответствовала его реальной рыночной стоимости. Подтвердить возникновение доходов и указать законный источник получения средств К. не смогла, при этом явное занижение в договоре купли-продажи цены автомобиля, приобретаемого госслужащим, не может свидетельствовать о добросовестности с его стороны². Судебная коллегия посчитала, что решение суда первой инстанции отвечает требованиям закона, оснований для его отмены не имеется.

² Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда по делу № 33-3284 от 10.04.2018.

В связи с тем, что на практике встречаются случаи, когда имущество оформляется на родственников, законодатель предусмотрел возможность проверки не только самого государственного служащего, но и его родственников, обозначенных в Законе № 230-ФЗ. При проведении проверки по контролю за расходами устанавливается фактический владелец имущества, для чего дается всесторонняя оценка возможности приобретения связанными со служащим лицами активов.

**ИСТОЧНИКОМ ПОЛУЧЕНИЯ СРЕДСТВ
ЯВЛЯЮТСЯ НАКОПЛЕНИЯ, А ТАКЖЕ
ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА, ПОЛУЧЕННЫЕ
ПО ДОГОВОРУ ДАРЕНИЯ ОТ БЛИЗКИХ
РОДСТВЕННИКОВ**

Вместе с тем, при проведении контроля не всегда полученные доказательства являются основанием для обращения в пользу государства имущества государственного служащего. Так, например, прокурор города обратился в суд с заявлением к главному специалисту отдела торговли и услуг управления по потребительскому рынку администрации города Ф. об обращении в доход Российской Федерации квартиры. Судом установлено, что Ф. приобрела квартиру, при этом сумма сделки превысила совокупный доход ее, супруга и несовершеннолетнего сына за три года. Гражданская служащая пояснила, что источником получения средств, за счет которых была приобретена квартира, являются накопления, а также денежные

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



Елена Ключева

Сокращения в марте — ошибки фирм. Как исправить их?

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Буквально за один месяц в России резко снизилось количество опубликованных вакансий по направлениям науки и образования, ИТ-специальностям, по направлениям НКО, но при этом у работодателей вырос спрос на квалифицированных работников в области добычи сырья и сельского хозяйства. По оценке Центра стратегических разработок, число рабочих мест сократится еще на 2 миллиона до конца 2022 года.

В конце февраля 2022 года из России начали массово уходить иностранные компании, так о прекращении своей деятельности в стране заявило больше 450 зарубежных компаний. За зарубежными компаниями потянулись и отечественные, кто-то объявил о вынужденном простое, кто-то просто начал сокращать сотрудников. Но все ли так просто, как кажется? Разберемся подробнее в этой теме.

СФЕРЫ И ОБЛАСТИ С НАИБОЛЬШИМИ СОКРАЩЕНИЯМИ

Лидером в данном списке хочется отметить некоммерческие организации, в которых подбор был сокращен более, чем на 70%.

Сильно пошатнулась и область образования и науки. Там вакансий стало меньше более, чем на 60%. Компании начали пересматривать систему обучения в связи с массовым отключением от международных сервисов, начали пересматривать модель монетизации.

Компании из ИТ-сферы, связи и телекоммуникаций сократили подбор персонала более, чем на 50%, также, как и компании, занимающиеся страхованием.

Сокращение более, чем на 40% пережили две отрасли: консалтинга и управления персоналом. «Работодатели взялись за оптимизацию: профессионалы с опытом антикризисного управления и HR-специалисты со стажем по-прежнему высоко востребованы, а вот от помощи ассистентов и удаленных рекрутеров компании решили отказаться — вакансий для соискателей без опыта стало меньше», — комментируют в SuperJob сокращение спроса на кадровиков. Сокращение числа вакансий в консалтинге специалисты сервиса связывают с уходом западных агентств из России: подбор персонала заморожен до момента, когда ситуация стабилизируется.

Из-за введенных против России санкций власти в начале марта 2022 года начали обсуждать меры поддержки рынка труда, чтобы избежать безработицы. В предварительном списке значилась организация временных работ на срок до трех месяцев, выплаты работникам с неполной занятостью и зарплатой ниже минимального размера оплаты труда, организация профессионального переобучения примерно для 200 тыс. человек. Российский президент Владимир Путин заявил, что структурные изменения экономики страны, вызванные санкциями стран Запада, приведут к временному росту инфляции и безработицы, и их нужно минимизировать. Также президент поручил высшим должностным лицам регионов принять необходимые меры по обеспечению социально-экономической стабильности.

ПОЧЕМУ МИНТРУД СЧИТАЕТ, ЧТО МАССОВЫХ СОКРАЩЕНИЙ В РОССИИ НЕТ И НЕ БУДЕТ?

Российские власти не отрицают проблему увольнений, но происходящее называют совершенно иначе. 24 марта 2022 замминистра труда России — Елена Мухтиярова сообщила, что работодатели «заявили к высвобождению» 59 тысяч сотрудников, а 95 тысяч сотрудников уже находятся в простое. «Около 14 тысяч работников находятся в отпуске без сохранения заработной платы. Этот показатель практически не менялся с начала мар-

та. К высвобождению заявлено порядка 59 тысяч человек, это на 10% больше, чем на 1 марта», — сказала замминистра Мухтиярова Е.

В середине марта в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области бодро отчитались о стабильном уровне безработицы — всего 1,2% от числа экономически активных жителей. Официально в регионе 16 тысяч безработных, это на 30% меньше, чем в начале года. Министр труда области Елена Бахарева на последнем заседании бюджетного

ЧИСЛО РАБОЧИХ МЕСТ СОКРАТИТСЯ ЕЩЕ НА 2 МИЛЛИОНА ДО КОНЦА 2022 ГОДА

комитета Заксобрания назвала оценку ситуации на рынке труда стабильной. В Ростове-на-Дону массовое сокращение штатов коснется свыше 30 компаний. В Челябинской области 143 компании объявили о планах по увольнению 1865 сотрудников. Кроме того, шесть организаций намерены сократить 1010 человек до конца мая. Об этом говорится в отчете управления по труду и занятости региона. Массовые сокращения затронут МУП «Теплоэнерго», социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Нагайбакского района, спортивную школу олимпийского резерва по хоккею «Трактор», учебную авиационную базу ЧВВАКУШ. Сейчас в центрах занятости региона 30,7 тысячи вакансий.

Массовых сокращений на рынке труда в России не планируется, в службы занятости такие уведомления не поступали, сообщил министр труда и социальной защиты РФ Антон Котяков. По его словам, рынок пока занимает «выжидательную позицию», ряд предпринимателей поставил производство на паузу. «Согласно действующему трудовому законодательству, работодатель обязан уведомить службу занятости в случае планируемого сокращения работников за два месяца до такого сокращения, а если это массовое сокращение — то за три месяца. На сегодняшний день таких уве-

домлений в центры занятости на территории Российской Федерации не поступало», — сказал господин Котяков на заседании комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

КАК ИСПРАВИТЬ ДОПУЩЕННЫЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА ОШИБКИ?

В 2022 году прокуроры уже пресекли незаконные увольнения, многие работодатели после получения предупреждения отменили режим простоя. Об этом заявил генеральный прокурор Игорь Красной на пленарном заседании Совета Федерации 26 апреля 2022. «С учетом повышения в текущем году рисков безработицы приняты нами дополнительные меры. После направления прокурорами сотен предостережений и других мер реагирования многие работодатели отменили так называемый объявленный режим простоя. Предотвращены незаконные массовые увольнения, проверки продолжаются», — сказал он.

Чтобы исправить допущенные ошибки, для начала нужно их определить. После определения этих ошибок нужно срочно составить план исправления. Трудовое законодательство не содержит запрета на увольнение сотрудников в связи с сокращением численности, при этом очень важно правильно соблюсти все процедуры. В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при сокращении штата обязанностями работодателя являются:

- Предупреждение работников о предстоящем увольнении

- Уведомление профсоюзов (если профсоюз есть в компании)
- Предложение работникам других вакансий
- Обязательное соблюдение преимущественного права некоторых работников.

Помимо этого, работодатель при увольнении в связи с сокращением штата или численности работников обязан выплатить увольняемым сотрудникам выходное пособие в соответствии со ст. 140 и 178 ТК РФ. Невыплата либо несвоевременная выплата выходного пособия приведет к материальной ответственности работодателя в соответствии со ст. 236 ТК РФ: «При нарушении работодателем установленного срока выплаты

**ХОТЯ У РЕБЕНКА ЕСТЬ ОТЕЦ,
НА СОТРУДНИЦУ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ
ЗАПРЕТ НА УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ КАК НА ОДИНОКУЮ МАТЬ**

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

В соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) нарушение законодательства о труде влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до 5 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Можно ли сократить работницу, если отец ее малолетнего ребенка не платит алименты?

В Апелляционном определении от 20.11.2019 по делу №33-52672/2019 Московский городской суд признал незаконным сокращение сотрудницы при следующих обстоятельствах. Перед увольнением сотрудница предупредила руководителя организации, что разведена, воспитывает ребенка младше 14 лет без помощи отца, и представила следующие документы:

- свидетельство о рождении ребенка;
- свидетельство о расторжении брака;
- копию судебного приказа о взыскании алиментов;

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 13
(657)

2022

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052; 71055; 72625;

www.TOP-PERSONAL.ru

Главная тема: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



Владимир Давыдов

STICKPEEK
CREATIVE YOU

Мы предлагаем не просто мерч,
а инструмент формирования
корпоративной культуры



Татьяна Кочанова

Какие выплаты положены работникам при ликвидации предприятия, и что учесть работодателю

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Ликвидация организации является одной из причин расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Для руководства организации в этом случае очень важно соблюдение процедуры увольнения и всех правил, установленных в законе, поскольку оно влечет расходы, связанные с выплатой выходного пособия и других компенсаций. Для работника соблюдение в отношении него установленной процедуры также важно с материальной точки зрения. Ситуации с увольнением сотрудников при ликвидации юридических лиц порождают множество судебных разбирательств и трудовых споров.

Особенность правоотношений при ликвидации предприятия заключается в том, что работодатель фактически вправе уволить всех сотрудников без исключения, в том числе и тех, в отношении которых установлены гарантии (так называемый иммунитет) при увольнении по инициативе работодателя. К таким работникам относятся работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины, работники, находящиеся в отпуске, на больничном, работники, под опекой которых находится ребенок, не достигший возраста 18 лет и имеющий статус инвалида и пр.

Это объясняется тем, что предприятие фактически перестаёт существовать.

Ведь под ликвидацией предприятия понимается прекращение её деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ, п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2). При этом работодатель не обязан трудоустраивать таких работников.

Совместители и сезонники, в отличие от остального штата, не вправе рассчитывать на компенсации в полном объеме. Они могут рассчитывать только на выходное пособие. Сезонников вообще предупреждают по общему правилу, то есть за 7 дней и выплачивают двухнедельный заработок. Не выплачивается выходное пособие работникам, заключившим срочный контракт (сроком до 60 суток), и предупреждают их о предстоящем увольнении только за 3 дня.

**СОВМЕСТИТЕЛИ И СЕЗОННИКИ, В ОТЛИЧИЕ
ОТ ОСТАЛЬНОГО ШТАТА, НЕ ВПРАВЕ
РАССЧИТЫВАТЬ НА КОМПЕНСАЦИИ В
ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ**

С руководителем, состоящим в ликвидационной комиссии (или являющимся единоличным ликвидатором), трудовые отношения расторгаются в последнюю очередь, как и с сотрудниками, занимающимися ликвидацией. Именно ликвидационная комиссия или ликвидатор являются руководящими органами в процессе оформления прекращения деятельности предприятия. В процессе банкротства предусмотрены иные должности и руководящие органы.

Важные изменения в сфере выплат при ликвидации предприятия регулируются *федеральными законами от 13.07.2020 № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации» (далее – Федеральный закон № 210-ФЗ) и 203-ФЗ «О внесении изменения в статью 21 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее – Федеральный закон № 203-ФЗ). Оба документа вступили в силу с 13.08.2020 г.*

Федеральный закон № 210-ФЗ был принят во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В.Т.» (далее — Постановление № 45-П).

В своем Постановлении Конституционный Суд РФ подтвердил, что расторжение трудового договора с работником в случае:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации

производится **в интересах работодателя**, собственника имущества организации, ее учредителей (участников) или фактически контролирующих ее лиц, поскольку связано с реализацией работодателем гарантированного ему Конституцией РФ **права на свободное осуществление предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности**.

Однако при этом в рамках стандартных ликвидационных процедур реализация увольняемыми работниками права на сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, не всегда может быть гарантирована для всех без исключения работников. Это обусловлено тем, что, как правило, на момент обращения работника за выплатами за второй и последующие месяцы трудоустройства субъект, к которому можно предъявить соответствующее требование, уже не существует, что лишает такого работника — в отличие от уволенных ранее истечения двух месяцев до прекращения деятельности организации-работодателя — возможности получить гарантированную законом выплату.

Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что отсутствие в Трудовом кодексе РФ соответствующего правового механизма свидетельствует о наличии в правовом регулировании трудовых отношений пробела, приво-

дящего к нарушению права работников, и, соответственно, ч. 1 ст. 178 ТК РФ противоречит Конституции РФ.

На этом основании Конституционный Суд РФ поручил федеральному законодателю внести в действующее правовое регулирование изменения, направленные на установление правового механизма, обеспечивающего сохранение среднего заработка на период трудоустройства наравне с другими уволенными в связи с ликвидацией организации работниками тем из них, кто приобретет право на предоставление данной гарантии после завершения ликвидации организации-работодателя, определив как виды гарантий, так и порядок их предоставления.

Федеральный закон № 210-ФЗ, принятый через полтора года после Постановления Конституционного Суда РФ, изменил порядок выплат при увольнении не только в связи с ликвидацией организации, но и в связи с сокращением численности или штата работников.

КАКИЕ ВЫПЛАТЫ ПОЛОЖЕНЫ РАБОТНИКУ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ФИРМЫ?

Больше всего гарантий и выплат работники получают при увольнении по независящим от них причинам, то есть при сокращении и ликвидации.

Ликвидация — это когда организация прекращает деятельность, увольняет всех работников и перестает существовать официально. В таких случаях уволенным работникам положено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Это как бы компенсация за то, что работник будет без зарплаты на время нового трудоустройства.

Ежемесячные выплаты. Если через два месяца работник не нашел новое место, он может обратиться к работодателю за выплатой ещё одного среднего заработка. Сезонным работникам платят заработок за две недели. За этой выплатой можно прийти в течение 15 рабочих дней по окончании второго месяца поиска работы. У работодателя будет ещё 15 календарных дней, чтобы заплатить деньги.

Если работу удастся найти в течение второго месяца, выплата будет пропорциональной.

Уволенный работник может получить средний заработок и за третий месяц. Для этого он должен встать на учёт в центре занятости в течение 14 рабочих дней после увольнения. И если за три месяца трудоустройства так и не произошло, работодатель обязан заплатить ещё раз. Сроки такие же: обратиться за выплатой можно в течение 15 рабочих дней после окончания третьего месяца. В течение двух недель работодатель должен все выплатить.

Итого работник может получить три средних заработка. Для Крайнего Севера — ещё больше, там особые условия.

Примерно такой порядок помесечных выплат был предусмотрен и раньше, но теперь все стало точнее и конкретнее, а вместо выплат в день ближайшей зарплаты установили 15-дневный срок. Это работает и для выходного пособия при сокращении штата.

Единовременная компенсация. Работодатель может единовременно выплатить все суммы — за второй и третий месяц. Такого раньше не было. То есть работодатель не ждёт, устроится ли бывший сотрудник на другую работу и когда это произойдёт, а сразу отдаёт деньги — два средних заработка. А для Крайнего Севера — пять. В законе говорится о праве работодателя так сделать, но требовать этого нельзя. Он может платить и помесечно.

Изменения внесены также в Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» [3] (далее — Федеральный закон № 129) и вступили в силу 13.08.2020 (одновременно с Федеральным законом № 210-ФЗ). Новой редакцией Федерального закона № 129 установлено, что для государственной регистрации ликвидации юридического лица в регистрирующий орган представляется заявление, в котором теперь указывается не только то, что расчеты с кредиторами завершены (как было прежде), но также и

то, что произведены все выплаты, предусмотренные трудовым законодательством РФ для работников, увольняемых в связи с ликвидацией юридического лица.

Таким образом, ликвидация возможна только после расчётов как с кредиторами, так и с работниками.

РАБОТНИК МОЖЕТ ПОЛУЧИТЬ ТРИ СРЕДНИХ ЗАРАБОТКА. ДЛЯ КРАЙНЕГО СЕВЕРА — ЕЩЁ БОЛЬШЕ, ТАМ ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

Однако, увы, у ликвидируемых работодателей есть лазейка: ст. 62 ГК РФ содержит положение, согласно которому при невозможности ликвидации юридического лица ввиду отсутствия средств на расходы, необходимые для его ликвидации, и невозможности возложить эти расходы на его учредителей (участников) юридическое лицо подлежит исключению из ЕГРЮЛ в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц. А мы знаем, что минимальный размер уставного капитала общества с ограниченной ответственностью составляет всего лишь 10 000 руб.

Президиум Верховного суда РФ указал на необходимость соблюдения требований о защите прав работников при ликвидации организации. В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям спо-

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



Дмитрий Мартасов

заместитель начальника отдела организации
текущего и капитального ремонта ФКУ «ГУ АЗ
Минфина России»,
практикующий юрист,
эксперт XVIII, XIX Всероссийского конкурса «Моя
страна — моя Россия»

Рыбаки — анализ споров с ними (свежие споры)

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

При осуществлении рыбалки необходимо знать и соблюдать требования действующих нормативно-правовых актов, чтобы данное времяпровождение не повлекло к неприятным последствиям для самого рыбака.

Согласно действующему законодательству предусмотрена гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность.

Административная ответственность за нарушение правил рыболовства и правил охраны водных биологических ресурсов предусмотрена ч. 2 ст. 8.37, ст. 8.38 КоАП РФ.

К нарушениям правил осуществления рыболовства относятся¹:

- добыча (вылов) водных биоресурсов без разрешительных документов, если их получение является необходимым условием осуществления этой деятельности;
- нарушение условий, предусмотренных разрешительным документом на добычу (вылов);
- несоблюдение установленных запретов. Также возможно и привлечение к уголовной ответственности по ст. 256 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Поэтому актуальным вопросом является проведение анализа споров, судебной практики с описанием и изучением конкретных случаев.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.11.2010 № 27 «О практике рассмотрения дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением правил и требований, регламентирующих рыболовство» // Российская газета, № 271, 01.12.2010.

1. Юридическое лицо может быть привлечено к административной ответственности, если документация, отражающая ежедневную рыбопромысловую деятельность, не велась².

Пример из практики. В ходе проверки юридического лица государственным органом было установлено, что документация, отражающая ежедневную рыбопромысловую деятельность, не велась. В промысловом журнале отсутствовали записи о номерах операций, связанных с добычей (выловом) водных биоресурсов, о наименовании и времени каждой операции, связанной с добычей (выловом) водных биоресурсов, о приемке, выгрузке или перегрузке уловов водных биоресурсов, рыбной и иной продукции из них, о местах (порт, координаты) выгрузки, приемки или перегрузки уловов водных биоресурсов, рыбной и иной продукции из них (с указанием вида операции). Назначен административный штраф в размере 100 000 рублей, но юридическое лицо не согласно с наказанием. В качестве обоснования своей позиции юридическое лицо приводит довод, что отсутствует необходимость заполнения всех граф в промысловом журнале при осуществлении добычи (вылова) водных биологических ресурсов³. При этом в Письме Росрыболовства от 07.04.2011 № 1846-ВБ/У02⁴ говорится о внесении записей в промысловый журнал в реальном времени и в течение проведения каждой промысловой операции либо после ее завершения.

Решение суда. Суд отказал юридическому лицу удовлетворении требований, так как при осуществлении рыболовства во внутренних водах работником юридического лица не велась документация, отражающая ежедневную рыбопромысловую деятельность.

Отметим, что ранее в 2017 году по аналогичному делу⁵, когда юридическое лицо нарушило правила рыболовства, поскольку не велась документация, отражающая ежедневную рыбопромысловую деятельность: приемо-сдаточный документ, подтверждающий сдачу улова, не заверен

² Постановление Верховного Суда РФ от 30.08.2021 № 25-АД21-3-К4 // СПС Консультант Плюс.

³ Решение Володарского районного суда Астраханской области от 20.10.2020 № 12-82/2020 // СПС Консультант Плюс.

⁴ Письмо Росрыболовства от 07.04.2011 № 1846-ВБ/У02 «Об изготовлении промыслового журнала и производстве записей в нем» (вместе с «Организационно-методическими рекомендациями по изготовлению промыслового журнала и производству записей в нем») // СПС Консультант Плюс.

⁵ Постановление Судебного участка №60 Охотского района Хабаровского края от 25 апреля 2017 г. по делу № 5-85/2017. URL: <https://sudact.ru/magistrate/doc/M0rlu3LaZddn/>.

подписью должностного лица, не выполнена обязанность по ведению промыслового журнала за определенный период времени, внесенные исправления в промысловом журнале не заверены подписью должностного лица — то производству по делу об административном правонарушении, предусмотренному ст. 8.37 ч. 2 Кодекса РФ об административных правонарушениях, было прекращено на основании ст. 2.9 Кодекса РФ об административных правонарушениях и совершенное правонарушение признано малозначительным. Таким образом, мы можем свидетельствовать об изменении подхода суда в сторону ужесточения ответственности.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЛИЦА К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗАВИСИТ ОТ РАЗМЕРА УЩЕРБА, ПРИЧИНЕННОГО НЕЗАКОННЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ

2. Наличие водных биологических ресурсов, происхождение которых не было отражено в промысловых журналах, является основанием для привлечения к административной ответственности⁶.

Пример из практики. В результате проверки промысловой деятельности юридического лица государственным органом установлено несоблюдение правил рыболовства, повлекшее причинение ущерба водным биологическим ресурсам, а именно наличие на территории юридического лица рыбы, которая не была отражена в промысловом журнале. Лицо было привлечено к ответственности, назначен штраф. В добровольном порядке юридическое лицо штраф не выплатило, поэтому государственный орган обратился в суд.

Решение суда. Суд удовлетворил требования государственного органа, так как вина ответчика в причинении ущерба установлена, при этом

⁶ Решение Арбитражного суда Республики Дагестан от 19 ноября 2021 г. по делу № А15-4558/2021. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/qW8JYcOtRpoK/>.

вина ответчика заключается в том, что он, зная о своей обязанности по соблюдению правил и требований в области осуществления рыболовства, не предпринял соответствующих мер по выполнению этой обязанности. Наличие причинно-следственной связи между незаконными действиями ответчика и возникшим ущербом, причиненным водным биологическим ресурсам, на общую сумму в виде общей стоимости неучтенной рыбы подтверждается материалами дела.

НЕВЕРНОЕ УКАЗАНИЕ МАССЫ ВЫЛОВЛЕННОЙ ПЛОТВЫ НЕ ВЛЕЧЕТ ОТМЕНУ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ЛИЦА И РЕШЕНИЯ СУДЬИ

3. **Важно правильно установить субъекта административного правонарушения по части 2 статьи 8.37 КоАП РФ⁷.**

Пример из практики. Х являлся сотрудником (рыбаком) в юридическом лице. По результатам проверки юридического лица государственным органом были обнаружены два сетевых порядка ставных сетей. Оба сетевых порядка без указания порядкового номера бирки. Расстояние между данными сетевыми порядками было менее 300 метров. Указанные сетевые порядки принадлежат рыбаку этого юридического лица. Таким образом, был установлен факт административного правонарушения и истец был привлечен к ответственности как физическое лицо и назначен штраф 2000 рублей. Государственный орган не согласен и считает, что истец совершил нарушение как должностное лицо и просит изменить решение и назначить штраф 20 000 рублей.

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

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2022

82-ЛЕТНЮЮ МОСКВИЧКУ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ВЫСЕЛЯЮТ ИЗ ЕДИНСТВЕННОГО ЖИЛЬЯ

Ульяна ЗЕЛЕНАЯ

...ЧТОБЫ ВЫСЕЛЕНИЯ НЕ ПРОИСХОДИЛО, НУЖНО
СВОЕВРЕМЕННО ПРОВЕСТИ ПРОЦЕДУРУ ПРИВАТИЗАЦИИ
ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ...

...Лица, проживающие в муниципальном жилье,
должны заключить договор социального найма
с непосредственным собственником помещений...

...ДОГОВОР ДОЛЖЕН БЫТЬ ЗАКЛЮЧЕН В ПИСЬМЕННОЙ
ФОРМЕ, В ПРОТИВНОМ СЛУЧАЕ ДОКАЗАТЬ ПРАВОМОЧНОСТЬ
НАХОЖДЕНИЯ В ЖИЛОМ ПОМЕЩЕНИИ БУДЕТ ДОСТАТОЧНО
СЛОЖНО...

...ОТСУТСТВИЕ ОФОРМЛЕННОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ
ПОВЛЕКЛО ЗА СОБОЙ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫСЕЛЕНИЯ ПОЖИЛОГО
ЧЕЛОВЕКА...



Ольга Папроцкая

частнопрактикующий юрист

Как сократить риски в сезон оплачиваемых отпусков: анализ судебной практики

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

Работодателям сезон отпусков сулит не только отдых, но и трудности с их оформлением. Компания должна соблюдать графики, права льготных категорий работников, отправлять учащихся на сессию, переносить и компенсировать неиспользованные дни отдыха.

Сократите потенциальные риски, чтобы избежать расходов и штрафов. Вспомните о стандартных процедурах и узнайте о тонкостях предоставления оплачиваемого отпуска в 2022 году. Расскажем об отдельных деталях на основе анализа свежей судебной практики.

О ГРАФИКЕ ОТПУСКОВ И ТЕХ, КТО ВНЕ ОЧЕРЕДИ

По общим правилам сотрудники реализуют право на ежегодный отпуск по графику отпусков (ч. 4 ст. 122 ТК РФ). Его соблюдение — прямая обязанность как работодателя, так и работника.

1. Следите за сроком утверждения графика отпусков и его выполнением. Так, несоблюдение сроков утверждения представляет собой объективную сторону административного правонарушения и является основанием для наказания должностного лица по ч. 1 ст. 5.27 КоАП (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45).

Однако из общего правила соблюдения графика есть исключение. Это особые категории сотрудников, которым отпуск должен быть предоставлен по их желанию в удобное время. Среди них беременные женщины (ст. 260 ТК РФ), супруги военнослужащих, которые хотят уйти в отпуск одновременно с супругом (п. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ), супруг, который хочет в уйти в отпуск во время отпуска по беременности и родам

жены (ч. 4 ст. 123 ТК РФ), ветераны боевых действий (пп. 4, 11 п. 1 ст. 16 ФЗ «О ветеранах») и т. д.

С 2021 года к перечню есть дополнения — это лица, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ) и работники, имеющие 3 и более детей до 18 лет до достижения младшим 14-летнего возраста (ст. 262.2 ТК РФ). Важно заметить, что надзорные органы усилили проверку соблюдения их прав.

ВЕДИТЕ СПИСОК СОТРУДНИКОВ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПОЛУЧИТЬ ОТПУСК ВНЕ ОЧЕРЕДИ

2. Для удобства ведите список сотрудников, которые могут получить отпуск вне очереди. При этом обязанности по отдельной фиксации их прав в ПВТР нет.

Так, невключение особых положений о правах льготных категорий (в частности лиц, указанных в ст. 262.1, 262.2 ТК РФ) в правила внутреннего трудового распорядка не является нарушением при условии фактического соблюдения таких прав.

Из судебной практики:

Постановлением государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Приморском крае от 12.11.2020 г., оставленным без изменения решением Первомайского районного суда от 22.01.2021 г., отсутствие соответствующего указания на права работников в ПВТР было расценено как одно из нарушений трудового законодательства и основание для административного наказания. Однако Приморский краевой суд решил — повода полагать, что предусмотренные ст. 262.2 ТК РФ права работников являются основными и их отсутствие в ПВТР каким-либо образом нарушило права работников компании — нет. Поэтому постановление

ГИТ и решение суда были отменены (решение Приморского краевого суда от 26 апреля 2021 г.).

3. Если работник исключительной категории обратился с заявлением о предоставлении отпуска в удобное время и сопровождал его доказательствами (например, свидетельством о рождении детей, ме-

**РАБОТНИК ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЙ КАТЕГОРИИ,
ПРАВОМЕРНО ПОДАВШИЙ ЗАЯВЛЕНИЕ,
МОЖЕТ УЙТИ В ОТПУСК, НЕ ДОЖИДАЯСЬ
СОГЛАСИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ.
ПРИ ЭТОМ КОМПАНИЯ НЕ МОЖЕТ УВОЛИТЬ
ЕГО ЗА ПРОГУЛ**

дицинской справкой, удостоверением ветерана, выданным Минобороны и т. п.) — **оформите отпуск в желаемое им время**. Либо попробуйте договориться о переносе даты, чтобы успеть выполнить отпускные расчеты.

Работник исключительной категории, правомерно подавший заявление, может уйти в отпуск, не дожидаясь согласия работодателя. При этом компания не может уволить его за прогул.

Такой позиции придерживается Судебная коллегия Верховного суда РФ в определении от 17.05.2021 г. № 127-КГ21-2-К4, полагая, что право отдельных категорий работников (в частности, ветеранов боевых действий) на получение отпуска в удобное время не позволяет работодателю отказывать в предоставлении такого отпуска по своему усмотрению. Поэтому работника, отсутствующего на рабочем месте с запрашиваемой им даты, нельзя уволить по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Если же сотрудник не подал заявление об отпуске в форме, принятой в компании, а также соответствующих случаю доказательств — это основание для отказа в предоставлении отпуска. А его отсутствие на работе может являться поводом для увольнения за прогул (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.08.2021 N 88-14471/2021 по делу N 2-3594/2020).

КОГДА ОТПУСК СОВПАЛ С УЧЕБОЙ

Весна-лето — время не только начала сезона отдыха, но старта сессий. Поэтому помните о необходимости предоставления учебных отпусков работникам, совмещающим труд с обучением. Ежегодный и учебный отпуска могут совпасть, при этом основной может прерваться. **Предоставьте**

**ВЫХОД В УЧЕБНЫЙ ОТПУСК ВО ВРЕМЯ
ОСНОВНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО НЕ
ЯВЛЯЕТСЯ ОТЗЫВОМ ИЗ ПОСЛЕДНИХ**

учебный отпуск по датам справки-вызова (ст. 173 ТК РФ), а совпавший с ним основной или дополнительной — перенесите с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

Из судебной практики:

Октябрьский районный суд Санкт-Петербурга рассмотрел иск работника ХХ к УУу об обязании работодателя предоставить часть ежегодного оплачиваемого отпуска и компенсировать моральный вред.

Истец работал в должности наладчика сварочного оборудования. И без отрыва от производства проходил обучение в вузе на заочной форме об-

учения. Его очередной ежегодный отпуск совпал с промежуточной аттестацией. ХХ обратился к ответчику со справкой-вызовом и заявлением о предоставлении учебного отпуска с переносом оставшейся части основного и дополнительного согласно со ст. 124 ТК РФ.

Однако работодатель предоставил лишь часть учебного отпуска, полагая, что работник уже находится в дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда, а ч. 3 ст. 125 ТК РФ запрещает отзыв из него.

**НЕ ОТКАЗЫВАЙТЕ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ
ОТПУСКА ВОССТАНОВЛЕННОМУ РАБОТНИКУ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ПО ПРИЧИНЕ РАНЕЕ
ПОЛУЧЕННОЙ ИМ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ
КОМПЕНСАЦИИ**

Суд удовлетворил требования истца. При совмещении работы с обучением работодатель обязан предоставить работнику дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации (ст. 173 ТК РФ). При этом учебный отпуск имеет целевое назначение и должен быть использован в установленные в справке-вызове сроки, а не по усмотрению работодателя.

Учитывайте, что выход в учебный отпуск во время основного и дополнительного не является отзывом из последних.

Суд пояснил, что под отзывом работника из отпуска, запрещенным по ч. 3 ст. 125 ТК РФ, понимается досрочный выход на работу в связи с производственной необходимостью. Для предоставления учебного отпуска в сроки, указанные в справке-вызове, отзыв истца из дополнительного отпуска не требовался. При совпадении учебного отпуска с основным работодатель по согласованию с работником должен перенести основной

оплачиваемый отпуск на другой период в соответствии с положениями ст. 124 ТК РФ. Поскольку основная цель ежегодного оплачиваемого отпуска — это отдых работника, а не его обучение (решение Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 24.02.2022 г. по делу № 2-1233/2022).

СПОРНЫЕ МОМЕНТЫ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ ОТПУСКОВ

Вопрос денежной компенсации неиспользованной части отпуска при увольнении (ст. 127 ТК РФ) также имеет свои сложности. Рассмотрим некоторые из практики коллег.

1. Учитывайте ситуации, в которых отпуск не может быть заменен денежной компенсацией. Отказ от фактического предоставления отпуска может повлечь за собой дополнительные материальные потери для компании.

Из судебной практики:

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики рассмотрела апелляционную жалобу ХХ на решение Индустриального районного суда г. Ижевска Удмуртской Республики от 7.11.2021 г. по заявлению истца о признании факта отказа в предоставлении отпуска нарушением, возложении обязанности предоставить его и выплатить моральную компенсацию.

Истец был занят на работах с вредными условиями труда. Он обращался к работодателю с заявлением о предоставлении ежегодного основного и дополнительного отпуска, однако в просьбе ему было отказано. Затем

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

Од истец не воспользовался правом на предоставление ему ежегодного



Ольга Варганова

Экспаты сбежали — как их можно оштрафовать там, за рубежом?

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Привлечение иностранных граждан для работы в российских организациях сегодня является обычной практикой и имеет широкое распространение.

Таких работников современная терминология именует экспатами. Законодательная регламентация данного понятия отсутствует, однако, обобщая характерные признаки, экспата можно определить как иностранного гражданина, приехавшего в Россию для работы в отечественных компаниях, как правило, с целью обмена международным опытом ведения бизнеса, чаще всего речь идет о высококвалифицированных специалистах, включая топ-менеджеров, врачей, научных сотрудников и других представителей интеллектуальных профессий.

Вместе с тем, высокие профессиональные качества экспатов, увы, не исключают совершение ими правонарушений на территории страны пребывания.

В текущих условиях обострения международных отношений иностранные специалисты спешно покидают территорию Российской Федерации, зачастую оставляя за собой факты нарушения российского законодательства.

Тем актуальнее становится вопрос о мерах воздействия на иностранных правонарушителей, о способах привлечения их к ответственности и профилактики безнаказанности таких нарушителей.

Об этом мы поговорим в данной статье, рассмотрим конкретные примеры правоприменительной практики и ответим на вопрос, имеющий практическое значение — можно ли оштрафовать экспата за рубежом?

Трудовая деятельность экспатов, как и остальных иностранных граждан, на территории Российской Федерации регулируются главой 50.1 Трудового кодекса, Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

На трудовые отношения между экспатом и российским работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, за исключением случаев, которые в соответствии с российским законодательством и международными договорами, регулируются иностранным правом.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ИНОСТРАННЫМ ГРАЖДАНИНОМ ИМЕЮТ СВОИ ОСОБЕННОСТИ

Конечно, трудовые отношения с иностранным гражданином имеют свои особенности.

Так, например, при приеме на работу иностранный работник предъявляет работодателю разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство, договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, за исключением случаев заключения компанией с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику-иностранному гражданину (ст. 327.3 ТК РФ).

Мы не будем подробно останавливаться на особенностях трудоустройства экспатов, эта тема заслуживает отдельного обсуждения, а поговорим ниже о том, как реализуется механизм привлечения к ответственности нарушителей, являющихся иностранными гражданами, отметим, что в контексте настоящей статьи такие правонарушения выходят за рамки

трудовых отношений и преимущественно составляют предмет административно-правового регулирования.

Иностранный гражданин, допустивший нарушение требований законодательства Российской Федерации, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Примечательно, как показывает анализ судебной практики, что большую часть дел об административных правонарушениях с участием иностранных граждан составляют дела по нарушению установленного порядка режима

**ПРИВЛЕЧЬ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ
НАРУШИТЕЛЯ — МОЖНО,
СДЕЛАТЬ ЭТО НА ТЕРРИТОРИИ
ИНОСТРАННОГО ГОСУДАРСТВА — НЕТ**

пребывания (проживания) в РФ (ст. 18.8 КоАП РФ), а также незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности (ст. 18.10 КоАП РФ), также распространены правонарушения в сфере ПДД.

Итак, каков механизм привлечения экспатов к ответственности и можно ли оштрафовать покинувшего территорию России, там — за рубежом.

Отвечая на поставленные вопросы, резюмируем: привлечь к ответственности нарушителя — можно, сделать это на территории иностранного государства — нет (за исключением случаев, прямо предусмотренных международными договорами, однако эти случаи имеют частный характер), но это, отнюдь, не значит, что совершенные экспатом на территории Российской Федерации правонарушения останутся безнаказанными.

Как было отмечено, иностранные граждане привлекаются к ответственности, в том числе административной, на общих условиях. Это значит, что привлечение к ответственности экспата, покинувшего территорию России, осуществляется по российскому законодательству, независимо от фактического местонахождения иностранного гражданина.

Возникает справедливый вопрос — не носит ли такая ответственность формальный характер для иностранного правонарушителя в ситуации, когда он покинул страну пребывания? Имеет ли такое правонарушение негативные последствия для беглеца?

Российское законодательство предусматривает меры воздействия на подобные факты, ниже поговорим о наиболее распространенном механизме реагирования на иностранных правонарушителей, покинувших Россию.

Таким регулятивным рычагом является запрет/ограничение въезда на территорию Российской Федерации иностранных работников, допустивших административные правонарушения в России до отъезда за границу.

Чаще всего такой механизм применяется при нарушении миграционного и трудового законодательства.

Запретить въезд возможно, например, при несоблюдении иностранным работником режима пребывания, зачастую экспаты пренебрегают обязанностью уведомлять правоохранительные органы о подтверждении своего проживания в России. Данная обязанность предусмотрена для иностранцев с разрешением на временное проживание и видом на жительство (п. 9 ст. 6 и п. 6 ст. 8 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ). Также иностранцу грозит административная ответственность, если заявленная цель въезда не соответствует фактически осуществляемой (ч. 2 ст. 18.8 КоАП РФ).

В соответствии с п. 4 статьи 26 Федерального закона Российской Федерации от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», основанием для ограничения права иностранного гражданина является, в том числе:

— неоднократное (два и более раз) в течение трех лет привлечение к административной ответственности в соответствии с законодательством России за совершение административного правонарушения на территории Российской Федерации,

— в течение трех лет со дня вступления в силу последнего постановления о привлечении к административной ответственности.

ЗАПРЕТ ВЪЕЗДА НА ТЕРРИТОРИЮ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИНОСТРАННЫМ ПРАВОНАРУШИТЕЛЯМ ЯВЛЯЕТСЯ АДЕКВАТНОЙ АДМИНИСТРАТИВНОЙ МЕРОЙ

Следует отметить, что данный механизм широко применяется и имеет высокую степень воздействия на правонарушителей, поскольку наиболее часто обжалуется иностранными работниками.

Однако, как правило, такие жалобы безосновательны и российские суды подтверждают правомерность применения к иностранным гражданам, допустившим нарушений требований законодательства на территории Российской Федерации, меры ответственности в виде ограничения/запрета на въезд в Россию.

Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.02.2021 по делу № 88а-4144/2021 содержит следующий вывод суда, подтверждающий изложенные выше выводы:

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

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

адвокат МКА «ГРАД»

ЧТО КОМПАНИИ СМОГУТ ДЕЛАТЬ В ПРАВОВОМ ПОЛЕ С ТЕМИ СВОИМИ ЦЕННЫМИ СОТРУДНИКАМИ, КОТОРЫЕ УЕХАЛИ ЗА РУБЕЖ В МАРТЕ, ССЫЛАЯСЬ НА ФОРС МАЖОР? СМОГУТ ЛИ ВЗЫСКАТЬ С НИХ УБЫТКИ И ПОТЕРИ?

В настоящее время возникла ситуация, при которой часть работников компании уезжают за пределы Российской Федерации. Компании могут нести убытки в связи с утратой ценного специалиста, в связи с чем возникает закономерный вопрос: что делать? На самом деле можно придумывать разные варианты и все они окажутся на практике нерабочими. Свобода труда является одним из конституционных принципов. Трудовое законодательство предусматривает ситуацию, когда при расторжении трудового договора выплачивается компенсация, данное исключение установлено ч.3 ст. 348.12 Трудового кодекса РФ. Данное исключение действует только для спортсменов и только в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена или в результате его виновных действий.

На практике работодатели часто ставили вопрос о том, что они хотели бы иметь механизм удержания работников, в частности, возможность предусматривать положение о неконкуренции. В данном случае речь идёт о более жестком вопросе, а именно ответственности за расторжение трудового договора по инициативе работника. В данном случае речь не может

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

**BGP**
LITIGATION**Анна Иванова**

Адвокат, Партнер, Руководитель практики
трудового права BGP Litigation
Сайт: <https://bgplaw.com/>

**Что компании смогут делать в правовом поле с теми своими ценными сотрудниками, которые уехали за рубеж в марте, ссылаясь на форс мажор?**

— Решение работодателя зависит от нескольких факторов:

- насколько ценным и незаменимым является сотрудник;
- имеет ли он возможность удаленной работы, и согласен ли с такой работой работодатель;
- имеется ли у работника уважительная причина, по которой он не возвращается в Россию.

Если ответ по всем пунктам отрицательный, то в первую очередь работодатель имеет право перестать выплачивать заработную плату работникам, поскольку они не выполняют трудовые обязанности по своей вине. Это предусмотрено ч. 3 ст. 155 ТК РФ. Не стоит забывать о том, что табели учета рабочего времени должны отражать отсутствие работника.

Вопрос с увольнением работника за прогул является спорным. Если у компании есть возможность связаться с таким работником, выяснить у него причины отсутствия и получить объяснения, то можно рискнуть и уволить его за прогул. Однако это маловероятно. Ни один сотрудник не хочет быть уволенным за прогул, поэтому будет искать способы подтверждения уважительных обстоятельств своего отсутствия и предоставит, например, листок нетрудоспособности из ташкентской клиники. Такой документ вы не

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

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru



Мария Самородова

юрист компании «Юсконсалт»
Сайт: <https://usconsult.group/>



Что компании смогут делать в правовом поле с теми своими ценными сотрудниками, которые уехали за рубеж в марте, ссылаясь на форс мажор?

— В первую очередь нужно разобраться, что такое форс-мажорные обстоятельства. В трудовом кодексе нет понятия форс-мажор, но есть понятие непреодолимой силы и крайней необходимости (ст. 239 ТК РФ).

Непреодолимая сила — это чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства (пожары, наводнения, эпидемии, военные действия). Крайняя необходимость — это состояние, деятельность, в результате которой работник устраняет опасность, угрожающую интересам личности, государства, общественным интересам, работодателю, другим гражданам.

Для квалификации обстоятельств необходимо направить работнику письменный запрос с просьбой разъяснить, что именно стало поводом для его отъезда. Ответ позволит квалифицировать его действия и избежать дальнейших рисков.

Я придерживаюсь мнения, что события февраля-марта нельзя считать обстоятельствами непреодолимой силы или крайней необходимости для лиц, которые проживали на территории РФ, но всегда могут быть исключения (например, работник был вынужден уехать для вывоза с опасной территории близких).

Если вы пришли к выводу, что у работника отсутствовала уважительная причина, то существует несколько возможных вариантов развития событий.

Вариант 1. Продолжение дальнейшего сотрудничества.

Если вы хотите продолжить взаимодействие с работником и у вас есть возможность перевести его на дистанционный формат работы, то необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Вариант 2. Расторжение трудовых отношений.

Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин — это грубое нарушение трудовых обязанностей. Прогоул является основанием для расторжения трудового договора (пп. а, ч. 1, ст. 81 ТК РФ).



Смогут ли взыскать с них убытки и потери?

— Взыскать убытки будет возможно только с руководителя, а вот с рядового сотрудника — нет.

С работника нельзя взыскать потери из-за его отсутствия на рабочем месте. Если компания была вынуждена временно прекратить деятельность, понесла убытки и не получила доход, то материальное возмещение от работника вы не получите.

Но, с работника возможно взыскать ущерб.

Под ущербом понимается — реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет

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

**Ольга Урсалова***юрисст HEADS Consulting*

Что компании смогут делать в правовом поле с теми своими ценными сотрудниками, которые уехали за рубеж в марте, ссылаясь на форс мажор?

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

Если с работником заключен трудовой договор, то в соответствии с п.7 ст. 83 Трудового кодекса РФ, основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон является наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), только в том случае, если данное обстоятельство признано обстоятельством непреодолимой силы решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации. В иных случаях, расторжение трудового договора возможно лишь по общим основаниям, согласно соответствующим статьям Трудового кодекса РФ.

В случае, если с гражданином заключен договор гражданско-правового характера, то лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет ответственность, если не докажет, что надлежащее испол-

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

Про пенсию в Китае

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

**Игорь Перегудов**

Юридическое агентство Игоря Перегудова,
<http://peregudov-company.ru>

ТАК ЛИ ЭТО?

В Китае нет пенсионного фонда, а пенсия есть. Им оказывается, пенсионный фонд не нужен. Все просто: у китайца из зарплаты вычитают некую сумму для пенсии. Эти деньги переходят на счет этому самому китайцу. При этом китаец не может брать деньги с этого счета.

Наступает пенсионный возраст и китаец получает доступ к счету. Эврика. А где же пенсионный фонд? А нет его.

А если китаец умер и не дожил до пенсии? О чудо! Его наследники получают доступ к его счету.

По сравнению с остальным миром пенсии в Китае появились достаточно поздно. Где-то до середины 20 века в этой стране такого понятия вообще не было: традиционное общество в соответствии конфуцианскими канонами считало, что родителей должны содержать взрослые дети. Затем пенсию ввели в начале 90-х, но только для высокопоставленных чиновников.

Система «одна семья — один ребенок», которая предполагала штрафы за второго и третьего ребенка, привела к тому, что далеко не все родители могли полагаться на поддержку детей. Все это вело к тотальной нищете пожилых граждан Поднебесной, так с нуля начала создаваться пенсионная реформа.

В 1997 году появилось «Решение Госсовета КНР по установлению единой системы базовой пенсии для работников предприятий», а далее данная мера стала расширяться. Сегодня мужчины Китая перестают работать в возрасте 60 лет, женщины — с 50 или 55 лет, в зависимости от типа занятости на производстве или в офисе. Кстати, год назад власти КНР сообщили, что с 2021 по 2025 год будут постепенно увеличивать пенсионный возраст. Он будет повышаться поэтапно с покрытием основного пенсионного страхования по старости до 95 % населения.

Пенсионные фонды в Китае формируются на уровне регионов. Разница в размере пенсий для обитателей условно благополучного Шанхая и небогатого Синьцзян-Уйгурского автономного района может быть восьмикратной.

Пенсионный фонд занимается хранением денег граждан, но также имеет право покупать акции госкомпаний, что обеспечивает сохранность и увеличение средств. Однако сама система устроена не просто, и пока она децентрализована. Пенсионные взносы собирают пенсионные фонды на уровне провинций, а медицинское страхование управляется городскими фондами, поэтому регионы сталкиваются с нехваткой средств.

Принципиальное отличие пенсионной системы Китая от других стран — ориентация не на возраст, а на трудовую деятельность. Здесь существуют три типа пенсий. Первая, самая распространенная, похожа на нашу: она формируется из взносов гражданина в виде отчислений от зарплаты. Работник перечисляет в пенсионный фонд 8 % суммы, а еще 20 % — его работодатель. Также каждый человек может открыть свой накопительный счет. Второй вид пенсии получают чиновники — им доплачивает государство. Однако несколько лет назад прошли акции протестов, и пенсионное содержание этой категории населения также стало формироваться во многом за счет отчислений. Третий вид пенсий — тот, что получают крестьяне, не имеющие специального дохода, а также безработные городские жители.

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

Беженцы из ЛДНР пожаловались на проблемы с трудоустройством в Нижегородской области

ИСТОЧНИК: [HTTPS://NEWSROOM24-RU.TURBOPAGES.ORG/NEWSROOM24-
RU/H/NEWS/JOB/246525/?UTM_SOURCE=YXNEWS&UTM_
MEDIUM=MOBILE&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FYANDEX.
RU%2FNEWS%2FSTORY%2FBEZHENCY_IZLDNR_POZHALOVALIS_
NAPROBLEMY_STRUDOUSTROJSTVOM_VNIZHEGORODSKOJ_OBLASTI--B787E6B41
20FD974CED8E2E700761518](https://newsroom24-ru.turbopages.org/newsroom24-ru/h/news/job/246525/?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2Fnews%2Fstory%2Fbezhenцы_izldnr_pozhalovalis_naproblemy_strudoustrojstvom_vnizhegorodskoj_oblasti--b787e6b4120fd974ced8e2e700761518)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



K² ЮРИДИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ
Кудинов и партнеры
На рынке юридических услуг с 2015 г.

Татьяна Хлебникова

Юрист компании «Кудинов и партнеры»

КАК МОЖНО ЛЕГАЛЬНО РАБОТАТЬ С БЕЖЕНЦАМИ

Российские работодатели вполне могут себе позволить работать с беженцами легально, ведь наше законодательство говорит о том, что беженцы полностью приравнены в своих правах на трудоустройство к гражданам России. Это значит, что тем, кто имеет статус беженца, не нужно получать разрешение на работу на территории Российской Федерации, и для них отсутствуют иные ограничения и требования, установленные действующим законодательством для иностранных граждан, пребывающих на территории Российской Федерации.

Статус беженца подтверждается специальным удостоверением. Оно выдается территориальным органом МВД Российской Федерации по месту постановки лица на учет. Удостоверение является документом, удостоверяющим личность лица, наделенного статусом беженца, и подтверждает его право на пребывание на территории Российской Федерации.

Отличие в процедурах принятия на работу беженца и гражданина России, состоит в том, что, кроме документов, предусмотренных Трудовым кодексом, беженец обязан также предъявить работодателю удостоверение беженца. Работодателю нужно уведомить о приеме на работу иностранного гражданина территориальный отдел по вопросам миграции МВД Российской Федерации, налоговую инспекцию, службу занятости.

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

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2022

ГЛАВУ СТРОЙФИРМЫ ОСУДЯТ ПО ДЕЛУ О ГИБЕЛИ ШКОЛЬНИКА В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ

Мария Лисицына

...Рабочие забыли снять напряжение с кожуха и не заземлили его. Девятилетний мальчик, выглядывая в окно, зацепил рукой кожух. Его ударило током. Ученик умер до приезда скорой...

...За основной состав преступления предусмотрена санкция в виде штрафа в размере до трехсот тысяч рублей или в размере дохода осужденного за период до двух лет...

...Нужно проверить все должностные инструкции и понять, кто нарушил правила. Если возникнут проблемы с документами, ответственность ляжет на директора...

Apple наняла фирму Littler Mendelson для борьбы с профсоюзами

Источник: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/SECRETMAG/APPLE-NANIALA-FIRMU-LITTLER-MENDELSON-DLIA-BORBY-S-PROFSIOUZAMI-ETA-KOMPANIAI-62691DEC031EFF355640528B](https://zen.yandex.ru/media/secretmag/apple-naniala-firmu-littler-mendelson-dlia-borby-s-profsiouzami-eta-kompanii-62691dec031eff355640528b)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ

Ольга Дученко

Адвокат, старший юрист корпоративной и арбитражной практики Адвокатского бюро «Качкин и Партнеры»,
Сайт <https://www.kachkin.ru/>

Apple обратилась к юристам фирмы Littler Mendelson, специализирующимся на борьбе с профсоюзами¹. Считается, что этот шаг сигнализирует о планах организации противодействовать объединению работников розничной торговли в целях повышения оплаты и условий труда.

Ранее эта юридическая фирма работала с такими известными компаниями как Starbucks и McDonald's. Как правило, она инструктирует клиентов о том, что они могут и не могут делать, чтобы отговорить сотрудников от объединения, проводит закрытые встречи с сотрудниками для распространения антипрофсоюзных сообщений, а также помогает выявлять профсоюзную деятельность.

Интересно, что споры с участием профсоюзов распространены не только в США, но и в России. В качестве показательных примеров можно привести конфликт на пермской фабрике ООО «Нестле Россия» по оспариванию графика сменности², спор между крупнейшим производителем станков в Новосибирске и профсоюзом о взыскании задолженности по взносам³ и многие другие.

Как правило, если не удастся урегулировать разногласия мирным путем, российские компании стремятся прекратить трудовые отношения с про-

1 The Verge // Apple hires anti-union lawyers in escalating union fight // <https://www.theverge.com/2022/4/25/23041632/apple-hires-anti-union-lawyers-littler-mendelson-union-fight-cwa>.

2 Коммерсантъ // В «Нестле» прокомментировали судебный спор с профсоюзом предприятия // <https://www.kommersant.ru/doc/4937797>.

3 РБК // Суд взыскал с новосибирского завода 765 тыс. руб. в пользу профсоюза // <https://nsk.rbc.ru/nsk/05/09/2021/613484599a7947c1fa2f7c57>.

фсоюзными активистами. Однако, сделать это не так просто, поскольку членам профсоюза по закону предоставляется ряд гарантий. Процедура их увольнения по сокращению численности или штата работников, в связи с непрохождением аттестации или из-за неоднократного неисполнения должностных обязанностей сложнее, чем та, что предусмотрена для «рядовых» сотрудников.

Обычно, помимо соблюдения общего порядка увольнения, требуется еще и учитывать мнение или получать предварительное согласие органа профсоюза на увольнение.

В этой связи, как показывает анализ судебной практики, многие споры сводятся к двум категориям.

Во-первых, к признанию незаконным увольнения члена профсоюза. Типичный случай — спор между ПАО «Ростелеком» и экс-работником о восстановлении на работе и взыскании зарплаты за время вынужденного прогула. Истец ссылаясь на то, что работодатель не выполнил требования ст. 373 ТК РФ, в которой закреплено, что с ним, как с членом профсоюза, трудовой договор мог быть расторгнут не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, однако этот срок был пропущен. Суд встал на сторону уволенного работника⁴.

Во-вторых, к оспариванию работодателем отказа органа профсоюза в даче согласия на увольнение работника, входящего в состав выборного органа профсоюзной организации.

Так, ООО «Фольксваген Груп Рус» обратилось в суд с иском к профсоюзу о признании необоснованным отказа в даче согласия на увольнение работника — одного из руководителей профсоюза. Обществу было отка-

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



BGP
LITIGATION

Анна Иванова

Адвокат, Партнер, Руководитель практики
трудового права BGP Litigation
Сайт: <https://bgplaw.com/>

Общение с профсоюзами требует особых навыков и знаний. Поддерживаю компанию Apple в том, что она обратилась к специалистам за консультацией по вопросам социального партнерства. Посредник в переговорах с профсоюзом еще важен и потому, что у профсоюзных лидеров нет к нему личных обид, такой посредник не будет руководствоваться эмоциями и переходить на личности. Не стоит забывать и о том, что профсоюзы стали более грамотными. Им доступна не только оперативная поддержка от коллег, но и экспертиза лучших трудовых практик. Если сотрудники ряда магазинов решили защищать свои права посредством создания профсоюза, то существует какая-то системная проблема у работодателя. Задача консультанта в этом вопросе не только в подготовке контрдействий с профсоюзом, но и в рекомендации конкретных шагов компании, которые могут исправить ситуацию.

Я сотрудничала с компанией Littler, там работают отличные специалисты по трудовому праву, которые приложат все усилия, чтобы разрешить конфликт и прийти к компромиссному решению.

В худшей ситуации находятся работодатели, которые принимают решения о самостоятельном переговорном процессе с профсоюзами, созданными в результате конфликтной ситуации или в противовес конкретному решению компании. В таких случаях спор может далеко зайти — сложно забрать неосторожные слова и переиграть агрессивные решения, куда лучше их не допустить при помощи профессионалов.



Петр Мацкевич

адвокат Orchards, к.ю.н.

В Соединенных Штатах Америки профсоюзное движение является достаточно серьезной силой, защищающей права и интересы работников, поэтому неудивительно, что Apple пытается противостоять профсоюзам на этапе их создания. Привлечение на этой стадии крупной юридической фирмы, специализирующейся на трудовом праве и «борьбе с профсоюзами», совершенно неудивительно. Трудовое законодательство во многих странах является достаточно жестким, однако в Соединенных Штатах случаи дискриминации или оказания давления на работников могут повлечь серьезные денежные компенсации, а если нарушения будут массовыми, то возможно и предъявление компании группового иска. В связи с этим обращение к консультантам выглядит оправданным, поскольку позволяет оценить риски, определить стратегию работы с негативно настроенными работниками и проверить соблюдение процедуры создания профсоюза.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

WSJ сообщила о прекращении работы китайских IT-компаний в России из-за санкций

ИСТОЧНИК: [HTTPS://YANDEX.RU/NEWS/STORY/WSJ_SOOBSHHILA_OPREKRASHHENII_RABOTY_KITAJSKIKH_IT-KOMPANIJ_VROSSII_IZ-ZASANKCIJ--79ABA0F32BF5B8A22949344BD1EDD841?LANG=RU&FROM=MAIN_PORTAL&FAN=1&STID=xN_1QZNz6AsB-LCQ&T=1651854964&PERSISTENT_ID=200570275&STORY=A7520661-5BD3-5C76-977E-5759141E8D3F&UTM_MEDIUM=TOPNEWS_INDEX&UTM_SOURCE=MORDA_PP](https://yandex.ru/news/story/WSJ_SOOBSHHILA_OPREKRASHHENII_RABOTY_KITAJSKIKH_IT-KOMPANIJ_VROSSII_IZ-ZASANKCIJ--79ABA0F32BF5B8A22949344BD1EDD841?LANG=RU&FROM=MAIN_PORTAL&FAN=1&STID=xN_1QZNz6AsB-LCQ&T=1651854964&PERSISTENT_ID=200570275&STORY=A7520661-5BD3-5C76-977E-5759141E8D3F&UTM_MEDIUM=TOPNEWS_INDEX&UTM_SOURCE=MORDA_PP)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

**Александр Букуров***генеральный директор агентства «Вебпрактик»*

Я не очень верю в то, что китайские и азиатские компании совсем уйдут из России. Скорее всего они найдут схемы, которые позволят избежать санкции со стороны США, и позволят сохранить перспективный российский рынок. Да, он не самый большой, но уход крупных западных брендов открывает для азиатских компаний хорошие и долгосрочные перспективы.

Разработка и согласование новых схем логистики займет несколько месяцев, в течение которых могут быть просадки по поставкам. Кроме этого, ситуацию с поставками усложняет общий рост цен на мировом рынке, связанные с высоким уровнем инфляции и разрывом производственных цепочек. Так что российские фирмы точно ждет рост цен на китайские технологические продукты. Но говорит о дефиците компьютеров, смартфонов и другого широкоспециализированного оборудования пока преждевременно.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Ольга Мальцева

HR-директор Группы компаний X-Com

Действительно, вслед за американскими гигантами ИТ-индустрии, о сокращении поставок и перспективах ухода с российского рынка начали объявлять крупнейшие азиатские бренды. Одни это делают, стремясь избежать репутационных рисков, другие опасаются попасть под вторичные санкции. Но, во-первых, процесс это не быстрый, во-вторых, пока это не более, чем слухи. Мы, будучи Платиновым партнером той же Lenovo, не обладаем подтвержденной информацией об этих планах: пока компания работает и удовлетворяет спрос на свою продукцию в полном объеме. Если же это произойдет, это негативно скажется на всех участниках рынка. Российские дистрибьюторы и поставщики будут вынуждены диверсифицировать продуктовый портфель, возмещая продукцию «выбывших» вендоров, а сами производители этим шагом добровольно отдадут свою долю рынка как прямым конкурентам, так и брендам второго-третьего эшелона. Надо понимать, что это рынок, на котором свято место пусто не бывает: если будет спрос (а он будет!), то найдется и предложение. В сегменте ноутбуков и планшетов место Lenovo будет только рад занять Huawei, в более доступном сегменте — Digma, которая год за годом расширяет продуктовую линейку. На место одних придут другие, заняв их нишу и затруднив возможное возвращение.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

**AMDG****Григорий Овчаров***Media Director AMDG (Artox Media Digital Group)*

Хочется верить, что данный шаг носит временный характер и вскоре производители вернуться или поймут, как работать в условиях санкций.

Глобально это не изменит бизнес-планов российских фирм, но станет ударом и фактом замедления роста.

Сейчас нужно сосредоточиться на собственных решениях и разработках, чтобы делать бизнес и развивать направления, используя внутренние российские решения.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(апрель-июнь)

В номере:

Журналу «Делопроизводство» 25 лет

Система управления документами
в соответствии со стандартами ИСО

Архивный информационный ресурс =
электронное издание?

Электронные сервисы и информационные
системы в работе кадровых подразделений

Следственный Комитет РФ и его
документационное обеспечение я работы

Совершенствование форм отчётной
документации по практике в вузе

Анализ документационных процессов

Электронные документы и информационные
системы в суде. Опыт стран Юго-Восточной
Азии

Механизм безопасности — идентификация
и аутентификация

Изменения в законодательстве Российской
Федерации о государственной тайне

№2
2022

При поддержке:





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

№ 5 май 2022

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Ульяна Зеленая

**82-летнюю москвичку с инвалидностью
выселяют из единственного жилья**

Ирина Михеева

**Крупные строительные компании и банки
запустили программу IT-ипотеки**

Мария Лисицына

**Главу стройфирмы осудят по делу о гибели
школьника в Нижнем Новгороде**

Ульяна Зеленая

Жилье на базе промышленных зданий — споры

Игорь Перегудов, Альбина Позднякова

**Есть примеры, когда российский менеджмент
продолжает управлять западными компаниями,
несмотря на приказ уйти в отпуск с оплатой
простоя. Что будет потом, когда хозяева вернутся
или направят иск в суд?**

Мария Торгельд

**Проверки договоров, заключенных
с самозанятыми**

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Важные номера из каталога "Решения" - 71052, 71055, 71056

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 15
(659)
2022

Главная тема: **ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ**



Алексей Филатов



МЕРИДИАН
СЕРВИС

**Деловая репутация – это
раз и навсегда**