



*Элина Макирова*

**Инвалиды — анализ ситуации по работе с ними**

*Чина Аржанникова*

**Переработка по инициативе работника в отсутствие приказов о привлечении к работе за пределами рабочего времени. Обязан ли работодатель доплачивать?**

*Виктория Алрёрова*

**Увольнение беременных — анализ новых споров**

*Татьяна Новикова*

**Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы**

*Алёна Талаш*

**Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счёта ИП**

*Татьяна Кочанова*

**Изменения в трудовом законодательстве за июль 2024 года**

*Ольга Анисимова, Светлана Алексеева, Михаил Меркулов,  
Ирина Питунова, Мария Рулькова*

**Переезд дистанционного сотрудника за границу — повод для увольнения?**

*Ульяна Зеленая*


**Самозанятые — анализ проблем при работе с ними**

*Александра Мишкина*

**Трудовой экстремизм**

*Переезд удалённого сотрудника в иное место — повод уволить?*

*Самозанятые не уходят с острой темы рабочих отношений?*

*Вайлдберриз — будут ли споры с работниками, которых не примут в новую компанию? (читайте в  № 9)*

*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  
**Изменения и судебная практика за июль 2024 года** .....5

## Дробление бизнеса



Татьяна Новикова  
**Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы** .....15

## Трудовой экстремизм



Александра Шишкина  
**Трудовой экстремизм** .....25

## Переработка



Нина Аржанникова  
**Переработка по инициативе работника в отсутствие приказов о привлечении к работе за пределами рабочего времени. Обязан ли работодатель доплачивать?** .....33

## Увольнение



Виктория Алфёрова  
**Увольнение беременных — анализ новых споров** .....49

## ОВЗ



Элина Шакирова  
**Инвалиды — анализ ситуации по работе с ними** ..59

## Самозанятые



Ульяна Зеленая

**Самозанятые — анализ проблем при работе с ними .....67**

## Комментарии экспертов



Алёна Талаш

**Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счёта ИП .....75**



Ольга Анисимова, Светлана Алексеева,



Михаил Меркулов, Ирина Питунова, Мария Рулькова

**Переезд дистанционного сотрудника за границу — повод для увольнения? .....81**



Владимир Степанов, Кристина Хайрулина

**Северный коэффициент .....97**



Регина Старцева, Михаил Меркулов, Ирина Олифирова

**Можно ли привлечь работника на удалёнке к дисциплинарной ответственности .....103**

**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. Рясина**, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания

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

**О. Баженов**, «Корельский, Ищук, Астафьев и

партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

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

**С. Одинцов**, «Диалог права»,

**Юлия Лялюцкая**, Адвокатское бюро г. Москвы

«Щеглов и Партнеры»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** О. Сагун

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Доставка:** Е. Чечикова

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

**Подписные индексы:**

**Почта России:** П4421.

**Урал-Пресс:** 47489, 47490.

**Регистрационное свидетельство:**

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

Предыдущие номера журнала «Трудовое право», а также «Управление персоналом» и др. вы можете посмотреть на сайте [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2024.

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](mailto:7447273@bk.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 15.07.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-08.

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**

юрист

# Изменения в трудовом законодательстве за июль 2024 года

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА ИЮЛЬ 2024 ГОДА

**Президент подписал указ РФ от 08.07.2024 № 583 «О внесении изменений в некоторые указы Президента Российской Федерации», которым повышены оклады госслужащих с 1 января 2025 года**

Соответствующие изменения внесены в указы:

— «О порядке присвоения и сохранения дипломатических рангов и об установлении месячных окладов федеральным государственным гражданским служащим в соответствии с присвоенными им дипломатическими рангами»;

— «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»;

— «О порядке присвоения и сохранения классных чинов юстиции лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации и должности федеральной государственной гражданской службы, и установлении федеральным государственным гражданским служащим месячных окладов за классный чин в соответствии с присвоенными им классными чинами юстиции».

**Постановление Правительства РФ от 27.06.2024 № 870 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2022 г. № 2371»**

Уточнены особенности применения законодательства о занятости населения на территориях новых субъектов РФ.

Определено, что сбор, хранение и обработка информации о получателях государственных услуг в сфере занятости населения, содержащейся в регистрах получателей государственных услуг, могут

обеспечиваться с использованием региональных информационных систем.

Информация, предусмотренная частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в том числе о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, представляется работодателями в центры занятости населения в форме бумажных документов лично либо в виде почтового отправления с описью вложения или в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

**Минздрав напомнил о том, что прививка против коронавирусной инфекции включена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, в календаре определены приоритетные категории граждан, подлежащие вакцинации. Приказом Минздрава России от 12.12.2023 № 677н в календарь внесены изменения, а именно, сокращен перечень категорий граждан, подлежащих вакцинации против коронавирусной инфекции.**

Согласно изменениям, обязательная прививка против COVID-19 положена (с сентября 2024 года) следующим категориям лиц:

- лица старше 18 лет, ранее не болевшие и/или не привитые против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2;
- лица в возрасте 60 лет и старше;
- лица с хроническими заболеваниями, в том числе с заболеваниями бронхолегочной системы, туберкулезом, сердечно-сосудистыми заболеваниями, сахарным диабетом и ожирением;



— лица с первичными или вторичными иммунодефицитами, в том числе ВИЧ-инфекцией, аутоиммунными заболеваниями, онкологическими/онкогематологическими заболеваниями.

В Минздраве сообщили, что в настоящее время вакцинация против COVID-19 является добровольной и носит рекомендательный характер.

**Письма Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 14-3/ООГ-4236 и от 5 июля 2024 г. № 14-3/ООГ-4097**

Минтруд ответил на вопросы о том, что означает исключение из так называемого «белого списка» НПА, избежавших «регуляторной гильотины», приказов Минтруда об утверждении профессиональных стандартов (п. 834 Перечня НПА, утв. постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467) и приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (п. 241 Перечня).

Соответствующие изменения в «белый список» внесены постановлением Правительства РФ от 12.06.2024 № 792, мы писали об этом постановлении ранее.

В Минтруде подтвердили, что профстандарты, входившие в «белый список» НПА, действительно исключены из перечня с 13.06.2024. Таким образом, в силу ст. 15 Закона об обязательных требованиях в РФ при осуществлении государственного контроля (надзора) не допускается оценка соблюдения обязательных требований, содержащихся в профессиональных стандартах: несоблюдение требований,

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

# УЗКИЕ МЕСТА вашей компании мешают вам развиваться?

Мы подберем вам лучших экспертов и они некоммерчески дадут вам советы и идеи по их решению.



УП делает рейтинги лучших бизнес-консультантов и тщательно собирает отзывы бизнеса о реальных кейсах.

Пишите нам на вацап **89263501881**



**Татьяна Новикова**

юрист

# Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы

Иркутский  
Дробление бизнеса.  
Трудовые ресурсы

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

Продолжаем тему дробления бизнеса, но рассмотрим ее несколько с иной точки зрения. Исследуем, как суд оценивает особенности корпоративной структуры, практику управленческих решений внутри группы взаимозависимых лиц, общие трудовые ресурсы, гражданско-правовые отношения внутри группы при оценке обоснованности налоговой выгоды.

## ОХРАННЫЕ УСЛУГИ

Налоговый орган считает, что заявитель искажил сведения о фактах хозяйственной жизни, об объектах налогообложения путем создания схемы «дробления бизнеса»: искусственно разделил одну организацию на четыре взаимозависимых общества. Каждое применяло упрощенную систему налогообложения с объектом «доходы, уменьшенные на величину расходов». Организации осуществляли один вид деятельности: частная охранная служба.

*Какие аргументы представлены ИФНС<sup>1</sup>:*

- общий учредитель;
- одно направление деятельности;
- единая бухгалтерия, отдел кадров, юридическая служба, общие трудовые ресурсы;
- формальное перераспределение между участниками схемы персонала без изменения их должностных обязанностей.

*Откуда уши торчат?*

- Часть работников одновременно получали доход в нескольких ООО.

<sup>1</sup> В рамках темы статьи в этом и последующих рассмотренных делах.

- Сотрудников переводили из одной организации в другую без их ведома.
- Часть работников совмещали труд во всех четырех компаниях: одну работу, на одном рабочем месте, в установленное трудовым договором рабочее время.

**ВНОВЬ СОЗДАННЫЕ ОБЩЕСТВА НЕ  
ОБЛАДАЛИ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬЮ,  
А ФАКТИЧЕСКИ ОСУЩЕСТВЛЯЛИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ЕДИНЫЙ СУБЪЕКТ  
ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ**

- Охранники подчинялись одним и тем же лицам, независимо от того, в какой организации работали.
- Зарплату получали все в одном месте.
- При переводе из одной организации в другую функции охранников не менялись.
- Установлены случаи, когда сотрудники указывали работодателем одну организацию, а справку 2-НДФЛ за них сдавала другая организация.
- Собеседование при приеме в организации сотрудников осуществляли лица, не являющиеся ни руководителями, ни начальниками отдела кадров.
- Сотрудники всех четырех ООО включены в общий график дежурств.
- Медсестра вела осмотр сотрудников всех организаций.

- Единый административно-управленческий аппарат в одном кабинете.
- Юридические услуги оказывал один юрисконсульт.

ИФНС: указанные факты прямо указывают на осуществление общей деятельности всеми зависимыми Обществами.

Исследовав и оценив имеющиеся в материалах дела доказательства, суды<sup>2</sup> согласились с выводами налогового органа о том, что вновь созданные общества не обладали самостоятельностью, а фактически осуществляли деятельность как единый субъект хозяйственных отношений.

Еще пример применения формального контроля численности наемных работников в целях сохранения права применения специального налогового режима (УСН) и уклонения от уплаты налогов по общей системе налогообложения в том же виде деятельности.

*Какие аргументы представлены ИФНС:*

- ООО зарегистрировано по адресу «массовой» регистрации участников группы компаний;
- одно направление деятельности;
- долгие годы применяло УСН. В связи с расширением бизнеса охранных услуг в целях формального соблюдения предельной численности не более ста человек зарегистрировано еще четыре ООО: частично переданы заказчики охранных услуг и переведены работники;
- единая бухгалтерия, отдел кадров, юридическая служба, общие трудовые ресурсы;

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



**Александра Шишкина**

юрист

# Трудовой экстремизм

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

**Трудовой экстремизм или правовой экстремизм работников — это так называемое явление, которое относится к общему понятию сутяжничества. Да, важно не нарушать права работников (как указал нам Верховный суд РФ когда-то: работник — это слабая сторона правоотношений). Однако, и работодатель может нуждаться в защите, особенно если это крупный работодатель, работодатель со множеством внутренних процедур и процессов, с разным функционалом, с большим количеством управлений, отделов и секторов. Существует целый пласт граждан, которые целенаправленно занимаются правовым экстремизмом — сутяжничество, написание жалоб и заявлений в разные инстанции, потребительский экстремизм (когда те же граждане орудуют в рамках Закона о защите прав потребителей и третируют предпринимателей и юридических лиц) и проч.**

Мотивы подобного поведения — забавы ради, а также получение заработка посредством штрафов, компенсаций морального вреда и фиктивных услуг юристов.

Давайте разбираться, как работодателю вовремя распознать таких личностей и не погрязнуть в пучине судебных разбирательств.

Так, Второй кассационный суд общей юрисдикции в 2024 году рассмотрел дело по иску гражданина М. к акционерному обществу об отказе в заключении трудового договора, установлении причины отказа, обязанности сообщить такую причину отказа в письменной форме, взыскании компенсации морального вреда.



В обоснование заявленных требований М. указал, что он получил приглашение на собеседование по вакансии «электрик цеха». Далее, с ним было проведено собеседование сотрудником отдела кадров ответчика, в ходе которого были сообщены условия трудового договора. Данные условия истца полностью устроили, и он изъявил свое желание заключить трудовой договор с предоставлением необходимых для трудоустройства документов, кроме трудовой книжки.

Через некоторое время истец сообщил об отсутствии у него трудовой книжки и поэтому получил устный отказ в трудоустройстве от сотрудника кадровой службы ответчика. Сотрудник также пояснила М.,

**СУЩЕСТВУЕТ ЦЕЛЫЙ ПЛАСТ ГРАЖДАН,  
КОТОРЫЕ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННО  
ЗАНИМАЮТСЯ ПРАВОВЫМ ЭКСТРЕМИЗМОМ  
— СУТЯЖНИЧЕСТВО, НАПИСАНИЕ ЖАЛОБ И  
ЗАЯВЛЕНИЙ В РАЗНЫЕ ИНСТАНЦИИ**

что без трудовой книжки ответчик не может заключить с истцом трудовой договор. Далее, истец обратился устно к ответчику с просьбой предоставить письменный ответ, но ответчик не направил в адрес истца такой ответ, что послужило основанием обращения в суд с иском.

Решением нижестоящих судов в удовлетворении исковых требований было отказано.

Истец в материалах дела отмечал, что на момент его обращения с иском в суд, ответчик не предоставил ему письменный отказ в трудоустройстве, а равно подтверждения полномочий юрисконсульта ответчика на подписание такого документа. Считая отказ за подписью

юрисконсульта исходящим от ненадлежащего лица, истец указывает, что документ состоял из нескольких страниц, не сшитых и не опечатанных, подпись и печать стояли только на последней странице. Обращает также внимание, что ответчик в ходе рассмотрения дела признал факт лишь устного отказа в трудоустройстве. Полагает, что выводы судов о причинах отказа в трудоустройстве на исследованных материалах дела не основаны.

Из электронной переписки, представленной истцом, следует, что он направил в адрес АО заявление с просьбой разъяснить в письменной форме причины отказа в принятии на работу. В свою очередь, АО направило ответ на указанное заявление с разъяснением причины отказа в заключении трудового договора также посредством электронной почты и дополнительно Почтой России по адресу, указанному в заявлении истца, что подтверждается описью вложения к почтовому отправлению.

Далее истец обратился к ответчику с повторным письменным требованием о сообщении причины отказа в письменной форме. АО предоставил повторный письменный ответ на требование истца, что подтверждается описью вложения к почтовому отправлению.

Из указанных письменных ответов АО следует, что причинами отказа в заключении трудового договора послужили результаты собеседования, в ходе которого было выявлено несоответствие совокупности деловых качеств истца требованиям ответчика к кандидатам на вакантную должность, а именно: отсутствие трудовой книжки, отсутствие подтверждения иными документами и/или данными заявленного ответчиком опыта и стажа работы, отсутствие мотивации к трудоустройству по трудовому договору, недостатки личностных ка-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



**Нина Аржанникова**

юриисконсульт

# Переработка по инициативе работника в отсутствие приказов о привлечении к работе за пределами рабочего времени. Обязан ли работодатель доплачивать?

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

**Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы в установленных законом случаях и при определенных условиях (ст. 97 ТК РФ). Что, если ваш работник задержался на работе и теперь требует оплатить ему часы переработки? Рассмотрим вопрос выплаты компенсации работнику за переработки в отсутствие соответствующих приказов с учётом позиции судов.**

## **ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПРИ КОТОРЫХ СУД ПОДДЕРЖИТ СТОРОНУ РАБОТОДАТЕЛЯ В ВОПРОСЕ НЕВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ПЕРЕРАБОТКИ В ОТСУТСТВИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРИКАЗОВ**

Останкинский районный суд города Москвы рассмотрел спор, где работник (истец) подал в суд иск на своего работодателя (ответчик) с требованием о взыскании задолженности по заработной плате, мотивируя свои требования тем, что ответчик в последний день работы истца обязан был произвести с ним окончательный расчёт в полном объёме, в том числе выплатить компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, однако сделано этого не было. На основании чего истец надеялся взыскать в свою пользу оплату за фактически отработанные выходные и праздничные дни в сумме сумма, заработную плату за переработку.

Судом было установлено, что истец осуществлял трудовую деятельность в должности руководителя отдела продаж, что подтверждается трудовым договором. Условиями данного договора по этой

должности устанавливается нормированный рабочий день, нормальная продолжительность рабочего времени работника составляет 40 часов в неделю с понедельника по пятницу, продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов с 10.00 до 19.00.

Также из условий трудового договора ясно следует, что по распоряжению работодателя при необходимости работник может эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Однако приказ о работе истца в праздничные и выходные дни в заявленный истцом период ответчиком не издавался.

**ИСТЕЦ ПРЕДОСТАВИЛ СУДУ В КАЧЕСТВЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА, СВИДЕТЕЛЬСТВУЮЩЕГО О ПРИВЛЕЧЕНИИ ЕГО К РАБОТЕ ИСТЦА В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, СМС-ПЕРЕПИСКУ. НО СУД НЕ ПРИНЯЛ ДОКАЗАТЕЛЬСТВО ВО ВНИМАНИЕ**

Истец предоставил суду в качестве доказательства, свидетельствующего о привлечении его к работе истца в выходные и праздничные дни, смс-переписку. Но суд не принял доказательство во внимание, так как в отсутствие приказов работодателя данное доказательство не свидетельствует о привлечении истца к работе в выходные и праздничные дни. Также представленное истцом уведомление о привлечении его к работе в нерабочие и праздничные дни, не является бесспорным доказательством его работы в выходные и праздничные дни, поскольку данный документ не содержит указаний на дату его составления, не подписан работодателем.

При таких обстоятельствах суд в удовлетворении требования о взыскании компенсации за переработки отказал со ссылкой на то, что оснований для удовлетворения требования истца о взыскании с ответчика в пользу истца платы за работу в выходные и праздничные дни в размере сумма не имелось (Решение Останкинского районного суда города Москвы от 16.12.2021 по делу N 2-4466/2021).

Аналогичного мнения придерживался судья в Жирновском районном суде Волгоградской области по делу N 2-122/2024. В рамках рассматриваемого спора работник (истец) обратился в суд к своему работодателю (ответчик) с требованием выплатить ему недоначисленную и невыплаченную ему заработную плату и проценты за просрочку выплаты заработной платы.

В обоснование истец пояснил суду, что он был принят на работу к ответчику на должность сторожа. В нем на протяжении всего периода работы согласно правилам трудового распорядка он заступает на дежурство в 8.00 и в 8.00 следующего дня сдаёт смену.

Вместе с тем, в положениях трудового договора режим работы прописан как «нормальная продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов в неделю», получается он должен работать по 8 часов в день.

В нарушение ч. 1 ст. 99 ТК РФ, на протяжении всего времени он привлекался к сверхурочной работе без его письменного согласия, которая не оплачивалась. Данные обстоятельства и явились причиной обращения истца в суд за судебной защитой.

Как установлено судом, при приёме на работу и заключении трудового договора истец был ознакомлен с локальными нормативными

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



**Виктория Алфёрова**

юриисконсульт

# Увольнение беременных — анализ новых споров

УВОЛЫНЕНИЕ

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

**Трудовые споры с беременными — очень рискованные для работодателя, поскольку беременные женщины являются особой категорией работников, для которых трудовым законодательством предусмотрено более десятка дополнительных льгот и гарантий.**

Увольнение беременных также имеет свои особенности, о которых должен знать каждый работодатель во избежание ответственности (административной, а иногда и уголовной), финансовых потерь.

Статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации четко обозначает основания для увольнения беременной женщины по инициативе работодателя:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния здоровья.

И даже в случае прогула, совершения дисциплинарного проступка, появления в состоянии опьянения работника, «сильный» (по мнению правоприменителя) работодатель ограничен законодательно мерами воздействия на работника — беременную женщину.

Судебная практика по спорам об увольнении беременных сложилась в пользу работника. Во-первых, работник — слабая сторона трудового правоотношения; во-вторых, беременная женщина — особый работник, имеющий специальные льготы и находящийся под усиленной защитой.



Рассмотрим некоторые примеры актуальной судебной практики.

## **УВОЛИТЬ БЕРЕМЕННУЮ ЖЕНЩИНУ ЗА НЕПРОХОЖДЕНИЕ ИСПЫТАНИЯ НЕЛЬЗЯ**

**(Определение Второго кассационного суда общей  
юрисдикции от 02.05.2024 № 88-10646/2024).**

Работница Ш. обратилась с иском к работодателю — ИП, потому что была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания на основании ст. 71 ТК РФ. Истец считает увольнение незаконным ввиду того, что добросовестно исполняла свои трудовые обязанности, однако на рабочем месте были неудовлетворительные условия работы, а после сообщения ИП о беременности работодатель расторг трудовой договор.

14.10.2022 истец была уведомлена о предстоящем увольнении 18.10.2022 в связи с неудовлетворительными результатами испытания. В период с 17.10.2022 по 19.10.2022 и с 21.10.2022 по 28.10.2022 истец была временно нетрудоспособна.

Приказом от 31.10.2022 истец уволена 31.10.2022 на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

При этом 28.10.2022 истец направила в адрес ответчика заявление и копию справки из медицинского учреждения, согласно которой истец являлась беременной.

Из объяснений представителя ответчика установлено, что справка о беременности истца была получена работодателем 30.10.2022, однако не принята ИП в связи с тем, что не была надлежащим образом заверена. Кроме того, ответчик указал на злоупотребление истцом правом в связи с тем, что истец скрыла факт своей беременности при приеме на работу.

Суды трех инстанций заняли позицию работника, признав действия работодателя незаконными, поскольку содержащая данный запрет часть первая статьи 261 ТК РФ относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса, и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА  
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ  
С БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНОЙ НЕ  
ДОПУСКАЕТСЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ  
СЛУЧАЕВ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ  
ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕМ**

работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 ноября 2004 г. № 343-0).

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



**Элина Шакирова**

юриисконсульт

# Инвалиды — анализ ситуации по работе с ними

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

**Люди, имеющие инвалидность, обладают теми же правами, что и остальные граждане, включая гражданские, экономические, политические и другие права. Кроме того, они имеют ряд привилегий.**

Например, в сфере труда существуют квоты на рабочие места для инвалидов. Также им предоставляется право на бесплатное получение технических средств реабилитации (ТСР), таких как протезы, трости, слуховые аппараты, коляски, предметы личной гигиены и многое другое, необходимое для повседневной жизни.

В России действует программа «Доступная среда», направленная на адаптацию инфраструктуры и улучшение качества услуг для людей с ограниченными возможностями. Если инвалид управляет автомобилем, он может рассчитывать на бесплатные парковочные места. Для этого необходимо установить на стекло соответствующий знак и иметь при себе правоустанавливающие документы.

Если человек с инвалидностью столкнулся с нарушением своих прав, он может обратиться в прокуратуру или суд. В статье мы рассмотрим наиболее интересные судебные разбирательства по этой теме.

## **КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ: НОВЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ ВС РФ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

В Обзоре судебной практики №2 от 19.07.2023 Верховный Суд РФ пояснил, что непременно заключение трудовых договоров не является обязательным условием выполнения квоты по трудоустройству инвалидов.

Работодатели обязаны заключать соответствующие договоры только в случаях, когда сами инвалиды обращаются к ним в поисках работы. Если же желающих трудиться на созданных для инвалидов рабочих местах не находится, работодатели не обязаны заполнять данные места.

**ЕСЛИ ЖЕ ЖЕЛАЮЩИХ ТРУДИТЬСЯ НА  
СОЗДАНЫХ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ РАБОЧИХ  
МЕСТАХ НЕ НАХОДИТСЯ, РАБОТОДАТЕЛИ НЕ  
ОБЯЗАНЫ ЗАПОЛНЯТЬ ДАННЫЕ МЕСТА**

Невыполнением квоты, по мнению ВС РФ, нужно считать только такие действия работодателя, при которых он необоснованно отказал в трудоустройстве инвалиду на котируемое рабочее место или уклонился от заключения трудового договора. (определение ВС РФ от 21.12.2022 № 5-КАД22-46-К2).

## **СПОРЫ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ РЕАБИЛИТАЦИИ**

На федеральном уровне установлено, что инвалиды имеют право на бесплатное обеспечение техническими средствами реабилитации согласно установленному перечню на основании индивидуальных программ реабилитации или абилитации (ИПРА) инвалида, разрабатываемых бюро МСЭ, в пределах средств, выделяемых из федерального бюджета (постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 14.07.2023 № 15АП-8258/2023).

Объем реабилитационных мероприятий, включая технические средства реабилитации, определяется в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалидов, которая является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (определение Четвёртого кассационного суда от 01.02.2024 N 88-3526/2024).

Сроки обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации установлены постановлением Правительства РФ от 07.04.2008 № 240. Несоблюдение сроков и длительное невыполнение обязательства по предоставлению технического средства реабилитации, а также произвольное и необоснованное лишение права на ТСР может послужить основанием для взыскания морального вреда в судебном порядке (определение ВС Республики Коми от 26.02.2024 № 2-1028/2024). Поскольку ИПРА имеет для инвалида рекомендательный характер, то он вправе самостоятельно решить вопрос об обеспечении себя конкретным ТСР. Вместе с тем, если ТСР не может быть предоставлено инвалиду либо если он приобрёл его за собственный счёт, ему выплачивается денежная компенсация (определение Челябинского областного суда от 28.03.2024 № 2-8545/2023).

В настоящее время предусмотрена также возможность приобретения (оплаты) инвалидами ТСР (по установленному перечню) с использованием электронного сертификата за счёт бюджетных средств. Вместе с тем нормы права не возлагают на инвалида обязанности по приобретению технических средств реабилитации. Самостоятельное приобретение инвалидами ТСР с последующей компенсацией

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: 7447273@bk.ru**



**Ульяна Зеленая**

юрист

# Самозанятые — анализ проблем при работе с ними

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

**Самозанятые — относительно новая система ведения предпринимательской деятельности физическими лицами, взаимодействие с которыми имеет свои правила и особенности. Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — «Закон № 422-ФЗ») установлено, что налогоплательщиками налога на профессиональный доход признаются физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, перешедшие на специальный налоговый режим в установленном порядке. При соблюдении положений Закона № 422-ФЗ физические лица, оказывающие услуги юридическим лицам, вправе применять специальный налоговый режим НПД, если отношения между ними не имеют признаков трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом.**

Самозанятые, кроме НПД, не уплачивают обязательные платежи и не сдают отчётность, что существенно упрощает работу. При этом все больше предпринимателей предпочитают взаимодействовать с самозанятыми, это связано с отсутствием НДФЛ и страховых взносов. Однако, несмотря на упрощённый порядок работы и взаимодействия с налоговыми органами, работа с самозанятым имеет свои особенности, на которые необходимо обратить внимание при работе с ними.

Налоговые органы могут квалифицировать взаимодействие с самозанятым как трудовые отношения. По правилам статьи 6 Закона № 422-ФЗ не признаются объектом налогообложения доходы от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели ука-



занных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад. То есть, **если у компании оформлены отношения с самозанятым, который менее двух лет назад являлся их сотрудником, ФНС может квалифицировать такие взаимоотношения как трудовые, со всеми установленными законодательством начислениями (НДФЛ, страховые взносы).**

Так, например, Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 16.04.2024 № Ф03-1399/2024 по делу № А37-2247/2023 «О признании недействительным решения налогового органа» кассационная жалоба оставлена без удовлетворения по следующим основаниям:

## НАЛОГОВЫЕ ОРГАНЫ МОГУТ КВАЛИФИЦИРОВАТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С САМОЗАНЯТЫМ КАК ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В рамках проверки установлено нарушение организацией требований НК РФ, выразившееся в неудержании и неперечислении страховых взносов с дохода, выплаченного физическим лицам, имеющим статус плательщика налога на профессиональный доход. Основанием для доначисления страховых взносов послужил вывод управления о неотражении организацией в составе налогооблагаемой базы для начисления страховых взносов доходов, выплаченных физическим лицам, зарегистрированным в качестве налогоплательщиков налога на профессиональный доход, которые находились с организацией в трудовых отношениях. По результатам анализа сведений и документов, представленных в отношении физических лиц, в том числе договоры возмездного оказания услуг, срочные трудовые договоры, акты выполненных работ к срочному трудовому договору, приказы о принятии на работу, графики работы, выписки из журнала вводного инструктажа, уведомления о предстоящем увольнении, приказы о прекра-

щении действия срочного трудового договора, суды установили, что срочные трудовые договоры с физическими лицами заключались организаций в тот же период, что и договоры возмездного оказания услуг.

Важно отметить, что такая позиция была отражена в Информации ФНС России «Гражданско-правовые договоры между работодателями и самозанятыми могут быть переквалифицированы в трудовые», в соответствии

## **ОПЛАТА УСЛУГ САМОЗАНЯТОГО ДОЛЖНА ПРОВОДИТЬСЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТ, А НЕ ЗА ПРОЦЕСС ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ**

с которой Выявление признаков трудовых отношений является основанием для проверки и привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства. В частности, в соответствии с КоАП предусматривается приостановление деятельности на срок до 90 суток. Кроме того, выплаченные самозанятым доходы, фактически получаемые в рамках трудовых отношений, подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами.

Оплата услуг самозанятого должна проводиться за результат, а не за процесс его выполнения, как правило, выплата одинаковых сумм каждый месяц также может трактоваться контролирующими органами как трудовые отношения, и желательно при безналичной оплате услуг самозанятого исключить слова, которые имеют отношение к трудовым обязательствам, например, заработная плата, премия и т. п. К признакам квалификации

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

# Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счёта ИП

Источник: <https://dzen.ru/video/watch/6633731047c42e56339a85bf>

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



### **Алена Талаш**

*основатель и управляющий партнер ГК «РосКо». Аттестованный аудитор, налоговый консультант, профессиональный участник рынка ценных бумаг, кандидат экономических наук*

Налоговики нередко «мудрят», списывая старые долги физическое лица с его же ЕНС, как предпринимателя. Ведь ИП — это человек, не организация, у него один ИНН, и отвечает по своим обязательствам и долгам всем своим имуществом (ст. 24 ГК РФ). Но это не значит, что ИП должен за все платить дважды! Что делать, если вы уже внесли налог, а его списали снова?

## **ПОЧЕМУ СТАРЫЕ НАЛОГОВЫЕ ДОЛГИ — ЭТО ОПАСНО?**

Потому, что раньше вы могли перечислить средства на конкретный налог, указав его код (КБК) и период. Например, вы как частное лицо уплатили транспортный налог за 2021 г., и погасалась задолженность именно по этому налогу и именно за этот год. После введения единого «котла», т.е. единого налогового платежа все деньги зачисляются на единый же налоговый счет (ЕНС). Даже если вы подчеркнете, что платите налог за имущество за 2022 г., сумма все равно зачислится на ЕНС, а потом будет распределена в соответствии с порядком, указанным в п. 8 ст. 45 НК РФ. А именно: сначала будут погашаться старые недоимки, и лишь потом — текущие налоги (по мере наступления сроков уплаты). Изменить этот порядок мы не можем. Самое плохое то, что ИП — это физическое лицо, и ИНН, и ЕНС

у него может быть лишь один. Поэтому складывается такая ситуация, что после погашения старых недоимок не останется денег на уплату текущих налогов, что влечет за собой новые начисления, штрафы, пени.

## А ЭТО ВООБЩЕ ЗАКОННО?

Нет, по отношению к физическому лицу бесспорное списание незаконно. Особенно если человек на самом деле уплатил все налоги. В ИФНС нередко бывает, что «программа что-то напутала», и старый долг, который законно уже взыскать нельзя — например, за 2020 г., — появляется в ЕНС и «оттягивает» на себя средства, поступившие в 2024 г. Куда важнее то, что если налоговые долги ИП взыскиваются без суда, по решению ИФНС (ст. 46, 47 НК РФ), то взыскание с физического лица

сложнее. Налоговикам придется жестко соблюдать сроки, которые увязаны с размером отрицательного сальдо на ЕСН. Если долг свыше 3000 руб., то требование об уплате должно быть выставлено не позднее 3-х месяцев со дня образования долга, если менее 3000 руб., то не позднее года с этого дня (ст. 70 НК РФ). Есть возможность продления, но лишь на полгода (п. 1 постановления Правительства РФ от 29.03.2023 г. № 500). Если гражданин не против погасить долг, то он производит выплату — по общему правилу, в течение восьми дней (рабочих), причем этот срок налоговики могут увеличить до 45 дней (календарных). Такие указания дала ФНС (письмо от

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2024

## АНАЛИЗ СПОРОВ ПО КАЧЕСТВУ СТРОИТЕЛЬСТВА КВАРТИР

Ирина Дружинина

...ЕСЛИ ОБНАРУЖЕНЫ НЕДОСТАТКИ, УКАЗАТЬ НА НИХ В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ АКТЕ ИЛИ ДЕФЕКТНОМ АКТЕ. ЭТОТ ДОКУМЕНТ ЯВЛЯЕТСЯ ДОКАЗАТЕЛЬСТВОМ НЕКАЧЕСТВЕННОГО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ — С НИМ СОБСТВЕННИК МОЖЕТ ТРЕБОВАТЬ, ЧТОБЫ ПРОДАВЕЦ ВЫПЛАТИЛ КОМПЕНСАЦИЮ ИЛИ ЖЕ СВОЕВРЕМЕННО УСТРАНИЛ НЕДОСТАТКИ ЗА СВОЙ СЧЁТ...

...ЗАСТРОЙЩИК НЕСЁТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА КАЧЕСТВО ПОСТРОЕННОГО МНОГОКВАРТИРНОГО ЖИЛОГО ДОМА....

...ЗАСТРОЙЩИК НЕ ИМЕЕТ ПРАВА ПРОИЗВОЛЬНО МЕНЯТЬ УСЛОВИЯ ДОГОВОРА, А ТАКЖЕ УХУДШАТЬ КАЧЕСТВО ЖИЛЬЯ ЗАМЕНОЙ МАТЕРИАЛОВ НА БОЛЕЕ ДЕШЁВЫЕ...

# Переезд дистанционного сотрудника за границу — повод для увольнения?

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)

**Ольга Анисимова**

*старший юрист корпоративной практики CLS*

**Светлана Алексеева**

*юрист корпоративной практики CLS*

Несмотря на актуальность дистанционной работы и ее особую востребованность в связи с текущей геополитической обстановкой в мире, в настоящее время многие вопросы остаются неурегулированными. В частности, не до конца прозрачной с точки зрения закона остается ситуация, связанная с самой возможностью заключения трудового договора с работником, осуществляющим деятельность дистанционно, находясь за границей.

Министерство труда и социальной защиты РФ (далее – «Минтруд») считает, что основными препятствиями для заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, находящимися за рубежом, являются: 1) ограниченная территорией России сфера действия трудового законодательства (ст. 13 Трудового кодекса РФ (далее – «ТК РФ»)); 2) невозможность исполнения работодателем обязанности по обеспечению безопасных условий труда (см. например, Письма Минтруда от 15 февраля 2022 года № 14-4/10/В-1848, от 9 сентября 2022 г. № 14-2/ООГ-5755 и др.). В то же время остается не до конца ясным, каким образом работодатель в принципе должен обеспечивать безопасные условия труда дистанционным работникам, даже находящимся на территории России.



В отличие от Минтруда, Министерство финансов РФ (далее – «Минфин») при разъяснении порядка исчисления НДФЛ допускает выплату дохода работникам, находящимся за пределами России (см. например, Письма от 02 апреля 2015 г. № 03-04-06/18203, от 14 апреля 2021 г. № 03-04-06/27827). Формально допуская возможность осуществления трудовой функции дистанционно из других стран, Минфин оценивает исключительно налоговые аспекты, не давая оценки трудовым аспектам работы из-за границы.

В свою очередь суды при рассмотрении дел отмечают, что ТК РФ прямо не предусмотрен запрет на заключение трудового договора о дистанционной работе с иностранным гражданином, осуществляющим трудовую деятельность за пределами территории России (см. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 24 декабря 2020 г. № Ф08-10403/2020 по делу № А20-4914/2019), а также допускают возможность заключения трудового договора с российскими гражданами, находящимися за рубежом (см. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02 июня 2020 г. № 33-8432/2020 по делу № 2-5677/2019).

В отношении расторжения трудового договора в связи с переездом работника в настоящий момент в правоприменительной практике также отсутствует единый подход. При рассмотрении вопросов о законности расторжения трудового договора с работником, переехавшим за границу, по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, необходимо учитывать, влияет ли переезд работника на возможность выполнения им своей трудовой функции. Так, например, при рассмотрении одного из дел суд отметил, что изменение местности выполнения трудовой функции не повлекло невозможности исполнения трудовых обязан-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Михаил Меркулов**

*Директор практики организационного развития  
КСК Групп, к.ю.н., Эксперт по поведенческому  
анализу личности (СРВА)*

Релокация сотрудников за пределы Российской Федерации в 2022 году обрела массовый характер. Изменение географии труда поставило перед работодателями новые вызовы по безопасности, налогообложению и расчётам с сотрудниками.

Трудовой кодекс РФ в редакции ФЗ-407 от 08.12.20 получил новую главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», в соответствии с которой работодатели получили расширенные полномочия регулирования трудовых отношений локальными нормативными актами.

Компании, воспользовавшиеся новыми нормами, сформировали достаточный объем локальных актов, процедур, цифровых механизмов контроля и взаимодействия для безболезненного обоснованного одностороннего расторжения трудового договора с дистанционными работниками.

Статья 312.8 ТК РФ в помощь работодателям предоставила дополнительные основания одностороннего прекращения трудовых договоров с релокантами: «отсутствие дистанционного взаимодействия с работодателем 2 дня подряд».

В рассматриваемой ситуации (Определение №88-2233/2024 от 19.03.24) суд обоснованно поддержал работодателя при увольнении переехавшего в Турцию сотрудника:

1. Работодатель обеспечил достаточное количество локальных актов и цифровых процедур, чтобы работник не смог по причине их отсутствия восстановить трудовые правоотношения;

2. Соблюдение протоколов безопасности при работе с критической инфраструктурой, персональными данными, банковской тайной работник должен обеспечить самостоятельно при организации дистанционного подключения. Находясь за рубежом выполнить корректно требования невозможно.

3. Работодатель добросовестно принял меры к работнику по уведомлению об обязанности соблюдать условия трудового договора, прямо запрещающего осуществление трудовой функции из-за пределов РФ.

4. Работодатель правомерно ограничил дистанционному работнику доступ к критической инфраструктуре, вследствие чего сотрудник не имел возможности без уважительной причины более двух дней подряд дистанционно взаимодействовать с работодателем.

В результате грамотной организация труда и кадрового делопроизводства работодатель смог законно уволить работника в рассматриваемой ситуации по статье 312.8 ТК РФ.

Министерство труда и социальной защиты РФ Письмом №14-02/00Г-5755 от 09.09.22 разъяснило, что оформление трудовых отношений с лицами, проживающими за рубежом, противоречит законодательству, так как нарушается ст. 13 ТК РФ о действии норм трудового права в пределах территориальных границ России. Кроме того, пребывание сотрудника за рубежом более 183 дней влечёт

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Ирина Питунова**

*Руководитель трудовой практики, Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/Калашников, [www.tk-legal.ru](http://www.tk-legal.ru)*

Проблема при рассмотрении данной категории дел, в большей степени, связана с отсутствием в трудовом законодательстве конкретизированного понятийного аппарата, в частности с отсутствием определения «место работы», хотя оно и отнесено к обязательным реквизитам трудового договора. Именно по этой причине у работодателя возникает сложность с определением места работы дистанционного сотрудника, и как следствие, это приводит к признанию судом приказа об увольнении незаконным в совокупности с другими обстоятельствами.

Из «Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности...», утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 следует, что под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение, то есть — наименование и местонахождение работодателя.

Исходя из особенностей регулирования труда дистанционных работников и позиции Верховного Суда РФ, приведенной в Обзоре, представляется достаточным конкретизировать место работы до населенного пункта и тому есть подтверждение (Письмо Роструда от 09.04.2024 № ПГ/05642-6-1, Письмо Минтруда от 07.07.2022 № 14-2/ООГ-4542), однако, формулировка ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ в ка-

честве основания для увольнения указывает именно на изменение работником местности выполнения трудовой функции, а не места работы, соответственно, данные понятия работодателю необходимо разграничивать при заключении трудового договора, указывая в качестве места работы место расположения организации-работодателя, а местом фактического исполнения трудовых обязанностей дистанционного сотрудника — место его фактического проживания. Став условием трудового договора, место фактического исполнения трудовых обязанностей, равно как и место работы, уже не могут быть изменены в одностороннем порядке, так как для этого сторонам потребуется подписать дополнительное соглашение к трудовому договору на условиях ст. 72 ТК РФ.

Из п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, следует, что под другой местностью понимают местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Соответственно, если дистанционный сотрудник уехал из своего города, указанного в трудовом договоре (в соседний город или в соседнюю страну), можно говорить об изменении работником местности выполнения трудовой функции, следовательно, у работодателя имеются законные основания для увольнения такого сотрудника по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, поскольку:

- а) есть подписанный трудовой договор о выполнении дистанционной работы на постоянной основе;
- б) работник допустил изменение местности выполнения трудовой функции;

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



 Князев и партнёры  
Московская Коллегия Адвокатов

### **Мария Рулькова**

Юрист МКА «Князев и партнёры»

<https://www.kniazev.ru/>

[https://www.kniazev.ru/team/Jurist\\_Rulkova\\_Maria\\_Viktorovna.html](https://www.kniazev.ru/team/Jurist_Rulkova_Maria_Viktorovna.html)

Безусловно, не во всех случаях переезд дистанционного работника в другую местность является поводом к его увольнению, а только при условии переезда в другую местность из той, которая была установлено трудовым договором для дистанционного работника, или когда переезд влечет невозможность исполнения трудовой функции на прежних условиях (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

В первую очередь, при принятии решения об увольнении такого работника в связи с переездом (даже за границу) следует руководствоваться условиями трудового договора.

Сначала следует проверить закреплено ли в трудовом договоре выполнение работником трудовой функции исключительно на территории России (и даже определенной местности, ограниченной конкретным населенным пунктом).

В частности, возможность ограничения осуществления дистанционной трудовой функции определенной местностью подтверждается разъяснением ВС РФ и письмами Роструда (Письмо Роструда от 15.07.2021 № ПГ/19582-6-1, Письмо Роструда от 17.04.2021 № ПГ/08368-6-1, п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Письмами Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.03.2021 № 77/10-6629-ОБ/18-1299 «О соблюдении трудово-

го законодательства при выездном характере работы в дистанционном режиме», Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.03.2021 № 77/10-6600-ОБ/18-1299 «О соблюдении трудового законодательства» также разъяснено, что дистанционная работа, как правило, предполагает возможность работника самостоятельно определять свое место нахождения, место выполнения работы, его независимость в этой части от воли работодателя. При этом трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, на что указывает ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ. Трудовым договором дистанционному работнику может быть определено конкретное место выполнения должностных обязанностей (рабочее место) вне места нахождения организации.

Например, по делу (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2024 по делу № 33-16095/2024 (УИД 77RS0019-02-2022-018419-59) суд апелляционной инстанции пришел к выводу о законности увольнения дистанционного работника в том числе по причине переезда. Как отметил Мосгорсуд, «...истцом не были опровергнуты в ходе судебного разбирательства доводы ответчика о нахождении истца в период совершения прогула за пределами Российской Федерации, принимая во внимание требования безопасности. При таких обстоятельствах, судебная коллегия приходит к выводу о том, что у ответчика ООО «Вэй Рэй» имелись основания для увольнения К.И. по ст. 312.8 ТК РФ и был соблюден установленный законом порядок увольнения по названному основанию, решение в части признания приказа об увольнении незаконным, вос-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

# Северный коэффициент

Северный коэффициент

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

Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)





### **Владимир Степанов**

*старший юрист практики трудового права  
АБ ЕПАМ*

Исходя из законодательного определения дистанционной работы, при дистанционной (удаленной) работе работник (а) выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя и (б) использует для работы и коммуникации с работодателем информационно-телекоммуникационные сети и сети связи общего пользования (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

В отношении трудовых договоров о дистанционном труде применяются общие правила ТК РФ, в том числе требования в части обязательных условий трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). К числу обязательных условий относится, в том числе, условие о месте работы работника (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Следовательно, место работы дистанционного работника должно быть указано в его трудовом договоре.

Еще в 2014 г. Верховный Суд РФ в «Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой дея-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Кристина Хайрулина**

*Юрист практики разрешения частных споров  
АО АБ «Земчихин и партнёры»*

В рассматриваемом споре работодатель пытался снять с себя обязательства по оплате северных надбавок. Однако начисляя районный коэффициент и премиальные вознаграждения при начислении заработной платы на оклад, сам же подтвердил право работника на получение в период работы коэффициента и северной надбавки.

Соответственно суд пришел к правильному выводу, встав на сторону работника.

Работодатель обязан предоставлять работнику надбавку, районный коэффициент и дополнительный отпуск, даже если организация расположена не в северном регионе.

Согласно Трудовому кодексу в случае, если работник выполняет свою трудовую функцию в местностях с особыми климатическими условиями – он имеет право на выплату ему районного коэффициента и северной надбавки, независимо от того, является он дистанционным работником или нет.

В соответствии со статьей 315 Трудового кодекса РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осу-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2024

## ТРЕБОВАНИЯ УК К СОБСТВЕННИКУ НЕЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ НА ПЕРВОМ ЭТАЖЕ ЖИЛОГО ДОМА ПО ВОССТАНОВЛЕНИЮ ИЛИ РЕМОНТУ ФАСАДА. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Виктория Мариновская

...ВЫПОЛНЕННЫЕ НА ОБЪЕКТЕ РАБОТЫ ПО ОБУСТРОЙСТВУ СИСТЕМ ВЕНТИЛЯЦИИ НЕ МОГУТ БЫТЬ ОТНЕСЕНЫ К РАБОТАМ, СВЯЗАННЫМ С ПЕРЕУСТРОЙСТВОМ, ПЕРЕПЛАНИРОВКОЙ ИЛИ РЕКОНСТРУКЦИЕЙ ПОМЕЩЕНИЯ...

...ДЕЙСТВИЯ ПО РАЗМЕЩЕНИЮ ЭЛЕМЕНТОВ БЛАГОУСТРОЙСТВА НОСИЛИ САМОВОЛЬНЫХ ХАРАКТЕР. Следовательно, ПРИЧИНЕННЫЕ ПРИ ИХ МОНТАЖЕ И ДЕМОНТАЖЕ ПОВРЕЖДЕНИЯ ФАСАДА ДОМА ПОДЛЕЖАТ УСТРАНЕНИЮ ОТВЕТЧИКОМ....

...ПОМЕЩЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ВСТРОЕННО-ПРИСТРОЕННЫМ И ИМЕЕТ СОБСТВЕННУЮ ФАСАДНУЮ ЧАСТЬ, КОНСТРУКТИВНО ВЫСТУПАЮЩУЮ ОТ ОСТАЛЬНОГО ФАСАДА ЗДАНИЯ...

# Можно ли привлечь работника на удалёнке к дисциплинарной ответственности

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

Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)



**ЗЕМЧИХИН И ПАРТНЕРЫ**  
АДВОКАТСКОЕ БЮРО

### **Регина Старцева**

*Юрист практики разрешения коммерческих споров  
АО АБ «Земчихин и партнёры»*

Дистанционного работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности в общем порядке. При этом обмениваться документами с работником можно по электронной почте электронными документами. Сделать это можно, только если у работодателя и самого сотрудника есть электронная цифровая подпись. Также можно обмениваться документами по обычной почте. Если используете этот способ, то отправляйте оригиналы документов сотруднику почтой заказным письмом с уведомлением о вручении. Сотрудник будет их подписывать и отправлять оригиналы обратно также почтой.

Под дисциплинарным проступком понимают неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине должностных обязанностей. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить к сотруднику одно из взысканий:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Михаил Меркулов**

*Директор практики организационного развития  
КСК ГРУПП, к.ю.н., СРВА*

Пандемия 2020 года открыла новую эра развития бизнеса в России. Повсеместная дистанционная занятость и уровень цифровизации, разделили компании на трансформировавшихся и на проигравших. Рынок труда и трудовое законодательство отреагировали на изменения синхронно:

- ✓ у работников стало нормой требовать от работодателей гибридный формат занятости (офис/дом);
- ✓ Трудовой кодекс РФ получил целую главу новых норм «о дистанционной/удалённой работе» и правила перевода на нее (ФЗ-407 от 08.12.20).

Цифровизация кадрового и производственного документооборота позволили трансформировавшимся компаниям воспользоваться новеллами Трудового кодекса в области дистанционного персонала.

Диспозитивность новых норм перенесла отношения дистанционных работников и работодателей в широкие границы локальных трудовых актов, легализующих источники дисциплинарных проступков:

- ✓ описание порядка цифрового взаимодействия и контроля,
- ✓ фиксация времени занятости и обязанностей по скорости реакций на запросы,
- ✓ условий доступа и хранения средств цифровой коммуникации,

- ✓ порядок авторизации и персонификации действий в системе,
- ✓ ограничения по безопасности,
- ✓ усиленная неквалифицированная электронная подпись работника.

Цифровые инструменты взаимодействия с дистанционными сотрудниками обрели юридическую силу, а кадровые службы трансформировавшихся компаний получили юридически значимое взаимодействие с дистанционными работниками в цифровой среде.

Документирование инцидентов, служащих основанием дисциплинарных взысканий дистанционных сотрудников, ведётся в цифровых платформах автоматическом режиме с соблюдением юридической силы норм ТК РФ.

При изменениях Трудового кодекса законодатель оказался благосклонен и к работодателям. В статье 312.8 ТК РФ закрепил новое основание одностороннего расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя: «отсутствие без уважительной причины дистанционного взаимодействия работника с работодателем 2 дня подряд».

Увольнение дистанционного работника существенно упростилось при заблаговременной детализации и своевременной актуализации трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка регламентов цифрового взаимодействия и контроля.

Цифровые платформы могут оперативно и безошибочно получать юридически значимые документы с соблюдением процедур привлечения дистанционных работников к дисциплинарной ответственности.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Ирина Олифирова**

*судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям*

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. Дистанционный, как и иной работник, обязан соблюдать трудовую дисциплину и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Привлечение дистанционного работника к дисциплинарной ответственности осуществляется в общем порядке. Задача работодателя в этом случае, постараться нейтрально и объективно посмотреть на ситуацию, оценить все доводы работника и учесть их при принятии решения.

#### **При этом необходимо**

- ✓ учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст. 192 ТК РФ), предшествующее поведение работника, его отношение к труду; возможность применения иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания;
- ✓ соблюдать сроки привлечения к дисциплинарной ответственности;
- ✓ помнить, что за одно нарушение возможно только одно взыскание;
- ✓ работнику предоставить время для исправления. Если срок между взысканиями будет слишком коротким, суд может посчитать, что времени у работника на исправление не было;



- ✓ документально подтвердить, в чем выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- ✓ в определенные сроки письменно затребовать от работника объяснительную, составить акт при непредоставлении;
- ✓ своевременно издать приказ и ознакомить с ним работника.

Работодатель должен большое внимание уделять оформлению локальных актов и документов в целом, ведь от их наличия и содержания напрямую зависят шансы в суде при возникновении спора с работником.

В локальных актах (в положении о дистанционной работе или другом внутреннем документе), в трудовом договоре рекомендуется прописать правила взаимодействия с дистанционным работником. Важно учесть, что содержания указанных документов не должно ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством.

В локальном акте зафиксируйте в каком порядке работник должен общаться с руководством и коллегами, посредством каких каналов (почта, скайп, ватсап, мессенджер на корпоративном портале), специфику отчетности, требования к соблюдению информационной безопасности и пр. Нарушение требований информационной безопасности работником может послужить основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания (определение Второго кассационного суда от 09.09.2021 по делу № 88-20461/2021). Помимо этого, в локальных актах предусмотрите, как часто работник должен проверять сообщения и выходить на связь. Определите срок по истечении которого работник может быть привлечен к ответственности в виде замечания или выговора, если не отвечает в мессенджере или по другим каналам связи, к примеру, более одного рабочего дня.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

# генеральный инфопартнер



12-15 сентября

## ПиР-2024. Практики Развития Тема 13-го фестиваля: ЧИИловек?

Место проведения – Оздоровительный комплекс «Клязьма», Московская область

♦ Билеты и цены ♦

Новости и обсуждения:

☑ Канал ПиРа

Возникли вопросы, напишите нам:

☑ Мы онлайн

**ПиР. Практики Развития — Объединяем людей, которые хотят сделать следующий шаг в своем развитии и развитии компаний**



### Более 400 событий

Формируем многослойную глубокую программу — одну из масштабнейших в России

Стараемся соблюдать баланс между теорией и практикой, без перекоса. Так участники могут выбрать те темы, которые им близки, и найти ответы на свои вопросы.



### Непрерывное развитие

Фестиваль ПиР. Практики Развития направлен на целостное развитие человека

Интересуемся людьми, а не профессиональными статусами. На мероприятии, помимо обсуждения рабочих тем, учимся взаимодействовать с собой, телом, эмоциями.



### Твой путь развития

Даем возможность участникам выстроить индивидуальный образовательный маршрут

Участник может кастомизировать программу под себя. На ПиРе каждый подбирает те темы и форматы, которые отвечают его запросу.

**Если ты — банковский служащий**

**Защита деловой репутации юридического лица.  
Анализ споров**

**Взыскание убытков с работника за разглашение  
коммерческой тайны. Что принимают суды  
в качестве юридически значимых  
обстоятельств?**

**Трудовые споры в мире**

**Отмена судебного приказа в 2024 году.  
Как отменить старый судебный приказ  
по новым правилам**

**Суд арестовал коуча, называющую себя «самой  
богатой ученицей Кийосаки»**

**В Тейкове сотрудницы пункта выдачи наворовали  
товаров на 400 тысяч рублей**

**Изменения в трудовом законодательстве  
за август 2024 года**

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Издательские адреса: по каталогу "Решения" - 71052, 71055, 72025;

Закажите себе  
в подарок электронную  
версию этого номера:  
[7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)

Главная тема: **Пир 12.09.**

**Пир – это моя инвестиция  
в сообщество практиков  
развития**

**Марк Кукушкин**