

Арест Аяза Шабутдинова по жалобе нескольких клиентов – событие осени в правовом поле.

Бизнес-школы и вузы не поняли «шутку» силовиков.

Юрист Булат Тугутов даёт анализ события.

Взялись также за судей (Ростов конкретно).

Охрана труда – всегда актуально.

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 в трудовом законодательстве ноябрь 2023** .....5

## Дисциплинарная ответственность



Алла Митрахович

**Дисциплинарная ответственность судей** .....15

## Охрана труда



Виктория Алферова

**Охрана труда — новые споры** .....23



Виктория Соколова

**Правила безопасности написаны кровью...** ....35

## Оплата и премирование



Виктория Мариновская

**«Компания против!» Судебная практика по спорам о повышении директором своей же заработной платы и премировании самого себя** .....45

## Увольнение



Виктория Алферова

**Увольнение по итогам командировки и нарушений там дисциплины — анализ споров** .....55

## Репутация



Дмитрий Мартасов

**Статус судьи потерян за подказки, а также за совместные походы в баню, и иные обстоятельства досрочного прекращения полномочий судьи: судебная практика .....65**

## Дискуссия



Виктория Соколова

**Жертва антисемитского заговора или обычный псих-убийца .....73**

## Комментарии экспертов

Евгений Рейзман

**В Госдуме предложили запретить увольнять россиян за отсутствие на работе более 4 часов .....85**

Михаил Меркулов

**После зарплаты пропадает треть рабочих: Массовое пьянство сотрудников завода в Назии в Ленобласти может обернуться введением сухого закона в поселке .....93**

Булат Тугутов

**Что не так с бизнесом Аяза Шабутдинова .....99**

Алёна Кузьминова

**Экс-руководитель направления «Ай-Теко» получил 6,5 лет колонии за хищение 397 млн рублей у ДИТ Москвы .....103**

Дарья Мисиюкова

**Черный кешбек: арестованы руководители турфирм, обокравшие петербуржцев на 90 млн рублей ..109**

**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», 2023.

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 15.10.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 135-11.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





**Татьяна Кочанова**

юрист

# Изменения в трудовом законодательстве ноябрь 2023

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 НОЯБРЬ 2023

### **Вступили в силу новые межгосударственные и национальные стандарты.**

С 1 ноября вводятся в действие более 40 новых стандартов. Часть из них касается системы стандартов безопасности труда, а именно: специальной одежды и материалов для нее; средств индивидуальной защиты органов дыхания, опорно-двигательного аппарата, рук и т. д. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.4.233-2023 «Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты органов дыхания. Термины, определения, обозначения» (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 22 июня 2023 г. № 431-ст)

Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.4.306-2023 «Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты опорно-двигательного аппарата. Экзоскелеты промышленные. Классификация. Термины и определения» (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 20 апреля 2023 г. № 257-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ EN 1149-5-2023 «Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная. Электростатические свойства. Часть 5. Технические требования» (введен в действие Приказом Росстандарта от 27 апреля 2023 г. № 283-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ 34938-2023 «Судебно-почерковедческая экспертиза. Термины и определения» (введен в действие Приказом Росстандарта от 29 марта 2023 г. № 169-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 13688-2022 «Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная защитная. Общие технические требования» (введен в действие Приказом Росстандарта от 31 октября 2022 г. № 1216-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 13999-1-2022 «Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты рук. Перчатки и приспособления для защиты предплечья от порезов и ударов ручными ножами. Часть 1. Кольчужные перчатки и приспособления для защиты предплечья» (введен в действие Приказом Росстандарта от 2 ноября 2022 г. № 1228-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ ISO 13999-3-2022 «Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты рук. Перчатки и приспособления для защиты предплечья от порезов и ударов ручными ножами. Часть 3. Метод испытания текстильных материалов, кожи и других материалов на порез при ударе» (введен в действие Приказом Росстандарта от 1 ноября 2022 г. № 1225-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.4.319-2022 «Система стандартов безопасности труда. Материалы для специальной одежды. Процедура предварительной обработки истиранием» (введен в действие Приказом Росстандарта от 31 октября 2022 г. № 1218-ст)

Межгосударственный стандарт ГОСТ EN 14360-2022 «Система стандартов безопасности труда. Одежда специальная для защиты от дождя. Метод определения водонепроницаемости в дождевой башне» (введен в действие Приказом Росстандарта от 31 октября 2022 г. № 1215-ст)

**9 ноября 2023 г. в Госдуму внесен Законопроект № 481586-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».**

«Условия труда современного наёмного рабочего чрезвычайно усилили давление на его психическое и моральное состояние, что не может положительно сказываться на работоспособности человека. Конституция Российской Федерации закрепляет положения, касающиеся защиты трудовых прав граждан России и отдельно от-

дыху: «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.». Статья 91 Трудового Кодекса устанавливает максимальную продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю.

Законопроектом предлагается дополнить статью 95, закрепляющей сокращенный рабочий день перед государственными праздниками, изложив её следующим образом: «Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих выходному дню или нерабочему праздничному, уменьшается на один час.».

В связи с предложенными изменениями также необходимо понизить общую максимальную планку продолжительности рабочей недели, уменьшив её с 40 до 39 часов, для этого предлагается: в части 2 статьи 91 Трудового Кодекса слова «превышать 40 часов в неделю» заменить словами: «превышать 39 часов в неделю».

**Минфин разработал поправки к законопроекту №448566-8 с изменениями в НК.**

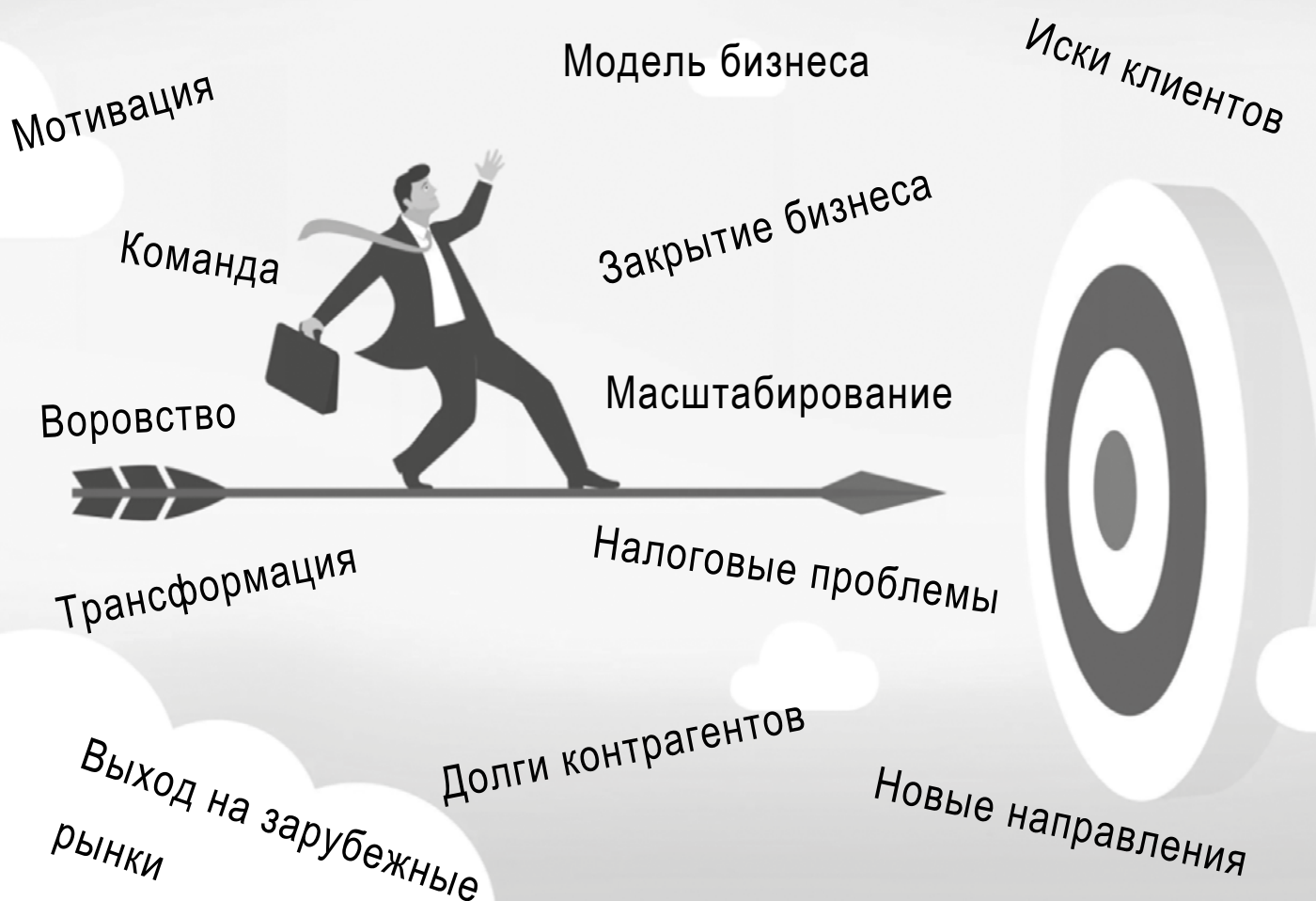
Изменения сенсационные: для НДФЛ установят три срока уплаты НДФЛ, а рваные периоды отменяют. Читайте подробности в журнале «Упрощенка» — Два обязательных уведомления по НДФЛ, новые сроки и отмена рваных периодов Платить НДФЛ в 2024 году вы будете в новые сроки: 28-го числа текущего месяца — НДФЛ, который исчислили и удержали с 1-го по 22-е число текущего месяца; 5-го

**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**



**Алла Митрахович**

юрист

# Дисциплинарная ответственность судей

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

**Юристы знают все об ответственности и нередко подвергаются привлечению к ней по различным поводам: будь то ДТП, безбилетный проезд в общественном транспорте, либо преступление. Но есть особые юридические специальности или профессии, такие как следователь, адвокат, прокурор или судья, в которых как сама ответственность, так и порядок привлечения к ней существенно отличаются. Данные особенности призваны обеспечить не только исполнение их трудовой функции, лишить иных субъектов возможности давить на данных лиц при принятии решений, но и обеспечить выполнение задач государственной власти.**

**Наиболее сложным является институт ответственности судей, при этом необходимо учитывать, что статус судьи пожизненный, как и ответственность.**

Поводом для возбуждения дисциплинарного производства в отношении судьи является обращение органа судейского сообщества о привлечении судьи к дисциплинарной ответственности либо заключение комиссии о наличии в действиях (бездействии) судьи признаков дисциплинарного проступка, составленное по результатам проверки жалобы. Решение о наложении на судью или судью в отставке дисциплинарного взыскания принимается квалификационной коллегией судей (Далее — ККС), это может быть замечание, предупреждение, понижение в квалификационном классе и досрочное прекращение полномочий судьи.

В России сложилась довольно обширная практика рассмотрения споров о привлечении судей к дисциплинарной ответственности, за которой может следовать и уголовная.

В частности, по жалобе представителя ККС Тамбовской области была проведена проверка судьи, в ходе которой выяснилось, что в один из дней судебного разбирательства, проводимого по гражданскому делу, судья С. в непроцессуальной форме и вне рамок судебного заседания понуждала стороны заключить мировое соглашение с целью урегулирования спора в пользу истца, при этом фиксация самого судебного процесса происходила с нарушением требований, предъявляемых к оформлению протокола судебного заседания, и требований о непрерывности ведения аудиозаписи процесса.

**НАИБОЛЕЕ СЛОЖНЫМ ЯВЛЯЕТСЯ ИНСТИТУТ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУДЕЙ, ПРИ ЭТОМ  
НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ, ЧТО СТАТУС СУДЬИ  
ПОЖИЗНЕННЫЙ, КАК И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

В ходе проверки также исследованы аудиофайл, содержащийся на флэш-накопителе, представленном вместе жалобой, протокол осмотра указанного аудиофайла, из которых следует, что аудиофайл создан 19 августа 2021 г. в 18:36 и содержит запись разговора участников процесса по указанному выше гражданскому делу, в процессе судья С. понуждает стороны к заключению мирового соглашения, совершению иных действий в пользу истца.

В ходе общения с участниками процесса, которое происходило в зале судебного заседания, где были размещены Государственные флаг и герб Российской Федерации, судья С. вела себя эмоционально, использовала нецензурную лексику, проявляла раздражительность из-за поведения участников процесса, выражала нетерпение в связи с перспективой длительности судебного процесса.

Таким образом, судья С., являясь носителем судебной власти, допустила ситуацию, при которой разрешение гражданского дела стало возможным вне рамок установленной законом процессуальной формы, с нарушением требований, предъявляемых к оформлению протокола судебного заседания, и требований о непрерывности ведения аудиозаписи процес-

## ПОВОДОМ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ СУДЬИ ТАКЖЕ СТАЛО НЕПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ СУДЬИ С АДВОКАТОМ

са. В связи с указанным, коллегия досрочно лишила судью полномочий, а оснований для отмены данного решения не нашла Дисциплинарная коллегия ВС РФ<sup>1</sup>.

Поводом для лишения полномочий судьи также стало непроцессуальное общение судьи с адвокатом, которое установлено проверкой ККС по обращению руководителя Следственного управления Следственного комитета России по Приморскому краю.

ККС установила, что между судьей В. и адвокатом М. имели место непроцессуальные отношения, при которых судья допускала обсуждение и комментарии относительно профессиональной деятельности судей, давала повод усомниться в независимости и беспристрастности органов судебной власти. Несмотря на неоднократные обращения непроцессуального характера адвоката М., в том числе содержащие предложения о

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



**Виктория Алферова**

юрист

# Охрана труда — новые споры

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

**В законе определена четкая структура системы охраны труда, согласно которой работодатель обязан организовать безопасные условия для своих сотрудников. Однако несмотря на это количество пострадавших при несчастных случаях на производстве за 2022 год составило 20,3 тыс. чел., со смертельным исходом 1,07 тыс. чел.; за 2021 год зарегистрировано 21,6 тыс. несчастных случаев, из них со смертельным исходом — 1,21 тыс. Цифры высокие.**

**В настоящее время законодательство направлено на снижение производственного травматизма до наступления несчастного случая, что должно в дальнейшем привести к снижению его уровня на предприятиях.**

В течение 2023 года вступили в силу различные нововведения по вопросам охраны труда:

- Появились новые требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, которые разрабатывает работодатель.
- Изменился порядок расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников.
- Действуют новые положения о специальной оценке условий труда (СОУТ) на микропредприятиях.
- Произошли изменения в документообороте по охране труда.
- Введены новые правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами, а также изменения в порядке выдачи СИЗ.

И это только часть.

В связи с высокой значимостью вопросов по охране труда спорные ситуации в этой сфере возникают часто.

Цель статьи — обратить внимание организаций на частые ошибки в области охраны труда и предотвратить их в отношениях со своими работниками.

**ЦЕЛЬ СТАТЬИ — ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ  
ОРГАНИЗАЦИЙ НА ЧАСТЫЕ ОШИБКИ В  
ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРЕДОТВРАТИТЬ  
ИХ В ОТНОШЕНИЯХ СО СВОИМИ  
РАБОТНИКАМИ**

**1. Травма в результате конфликта между работниками должна квалифицироваться как несчастный случай, связанный с производством.**

Так, работник З. получила производственную травму в результате противоправных действий Б., находясь на рабочем месте — в комнате отдыха, где осуществляется подготовка к работе в начале рабочей смены, а также после ее окончания.

Комиссия, созданная работодателем, при расследовании несчастного случая сделала вывод, что произошедший несчастный случай не связан с производством, поскольку травма получена не при исполнении трудовых обязанностей или совершении каких-либо правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями. При этом пострадавшая сама нарушила Кодекс корпоративной этики (проявила агрессию, пренебрежительное и насмешливое отношение



к коллеге, нанесла моральное оскорбление) и Правила внутреннего трудового распорядка (использовала рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем).

Пострадавшая не согласилась с выводами работодателя и обратилась в государственную инспекцию труда (ГИТ). ГИТ несчастный случай был признан производственной травмой, поскольку З. полу-

**ТРАВМА В РЕЗУЛЬТАТЕ КОНФЛИКТА  
МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ ДОЛЖНА  
КВАЛИФИЦИРОВАТЬСЯ КАК НЕСЧАСТНЫЙ  
СЛУЧАЙ, СВЯЗАННЫЙ С ПРОИЗВОДСТВОМ**

чены телесные повреждения, нанесенные другим лицом в течение рабочего времени на территории работодателя, повлекшие за собой временную утрату трудоспособности.

ГИТ вынесла работодателю предписание, в соответствии с которым необходимо признать утратившим силу акт расследования несчастного случая, обеспечить составление акта по форме Н-1, а также обеспечить проведение оценки профессионального риска и разработать меры по снижению профессионального риска (опасность насилия от враждебно настроенных работников).

В подтверждение позиции ГИТ стоит отметить, что трудовое зако-

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

Приглашаем Вас принять участие в семинаре  
для генеральных директоров и собственников бизнеса

## Уголовная ответственность генерального директора: последние тенденции и эффективная защита

[Перейти к анонсу](#) >



30 ноября 2023 г.



10:00-13:00



Оффлайн и онлайн



Центральный офис Московской Торгово-промышленной  
палаты (ул. Петровка д. 15 к. 1).

Московская коллегия адвокатов «Князев и партнеры» при поддержке Московской Торгово-промышленной палаты проведут круглый стол для генеральных директоров и собственников бизнеса, **где ответят на вопросы:**

- за какие нарушения генерального директора компании смогут привлечь к уголовной ответственности в 2024 году?
- какие важные изменения были внесены в уголовное законодательство и как это повлияет на бизнес?
- какие изменения еще ждать (обзор ключевых законопроектов)?
- как выстроить в компании эффективную систему безопасности, которая защитит компанию и гендиректора от уголовного дела?
- когда и какие меры необходимо реализовать в компании, чтобы генеральному директору не стать фигурантом уголовного дела?



**Виктория Соколова**

юрист

# Правила безопасности написаны кровью...

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

**«Послушай, у вас на стройке несчастные случаи были?» — знаменитая фраза из не менее знаменитого фильма Леонида Гайдая, которая невольно заставляет улыбнуться... На этом, пожалуй, все веселые моменты, касающиеся нарушений правил безопасности на стройке, заканчиваются... И выясняется, что сплошь и рядом они нарушаются, а это, к сожалению, ведет к непоправимым и порой трагическим последствиям, где сиюминутная халатность может привести к гибели людей. Ведь ни для кого не секрет, что риск нарушения правил безопасности при осуществлении строительных и иных видов работ состоит в том, что такого рода деяния могут повлечь за собой неблагоприятные последствия для жизни и здоровья не только лиц, производящих различные виды работ, но и для других, оказавшихся в сфере их выполнения, а также причинить крупный материальный ущерб. Однако такие обстоятельства часто не учитываются при применении ст. 216 УК РФ. При исследовании практики возбуждения уголовных дел по фактам нарушения правил безопасности при выполнении строительных и иных видов работ частенько выявляется множество проблем и противоречий, о которых мы и поговорим в этой статье...**

## **СЛУЧАЙ В НОВОСИБИРСКЕ**

Всем известно, что стройка — это место повышенной опасности, поэтому к соблюдениям правил техники безопасности здесь нужно относиться с особой строгостью. Ведь любое нарушение может

нести угрозу не только самим работникам, но и проходящим мимо стройки гражданам. На практике часто приходится сталкиваться с грубыми нарушениями техники безопасности на объектах. Случай в городе Новосибирске не стал исключением...

Там будут судить начальника участка коммерческой организации за гибель человека на строительном объекте. Инцидент произошел утром 27 апреля 2023 года на строительном объекте. Об этом сообщили в пресс-службе СУ СКР по Новосибирской области. По данным

**ВСЕ МОГЛО БЫТЬ ИНАЧЕ — ЕСЛИ БЫ  
СОБЛЮДАЛИСЬ ЭЛЕМЕНТАРНЫЕ ПРАВИЛА  
БЕЗОПАСНОСТИ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ  
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ**

следствия, начальник участка коммерческой организации поручил работникам, у которых не было допуска к производству погрузочно-разгрузочных работ, провести разгрузку железобетонных плит на строительном объекте в Ленинском районе Новосибирска. При этом контроль за ними начальник не осуществлял, не понятно на каком основании. При разгрузке произошло повреждение и разрыв петель железобетонных плит, в результате плита упала на человека, который не был сотрудником организации. Через некоторое время мужчина от полученных травм скончался в больнице.

Итог: 32-летнего новосибирца будут судить по части 2 статьи 216 УК РФ «Нарушение правил безопасности при ведении строительных работ, повлекшее по неосторожности смерть человека». По данной статье ему грозит до 5 лет лишения свободы. Уголовное дело направили в Ленинский районный суд. И как показывает практика, такие случаи стали далеко не редкостью.

А ведь все могло быть иначе — если бы соблюдались элементарные правила безопасности с привлечением квалифицированных работников. А на деле часто мы наблюдаем спешку, желание сэкономить, да и просто — банальную халатность!

## А ЧТО ПО ЗАКОНУ?

Строительство — это область, которая требует особого внимания к соблюдению правил безопасности. К сожалению, не всегда и не везде работодатели обеспечивают должную безопасность на рабочих местах своих сотрудников. В случае нарушения требований по обеспечению безопасных условий труда работодатель может нести уголовную ответственность по статье 216 УК РФ.

Статья 216 УК РФ. Нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ:

1. Нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека либо крупного ущерба, наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до

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



**Виктория Мариновская**

юрист

# **«Компания против!» Судебная практика по спорам о повышении директором своей же заработной платы и премировании самого себя**

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

**В процессе взаимодействия по вопросам оплаты и премирования между директором и учредителями могут возникнуть споры, которые нередко переходят в плоскость судебных разбирательств. А нарушение законодательства в области корпоративных правоотношений, в свою очередь, влечет за собой материальную ответственность директора. Именно поэтому так важен анализ актуальной судебной практики в данной сфере.**

В этой статье, с учетом анализа судебных споров, мы выясним — может ли директор самостоятельно увеличивать себе заработную плату, какие последствия влекут за собой поднятие директором своей заработной платы или начисления премии без одобрения учредителей организации.

## **ВЫЯСНИМ — МОЖЕТ ЛИ ДИРЕКТОР САМОСТОЯТЕЛЬНО УВЕЛИЧИВАТЬ СЕБЕ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ**

Цель нашей статьи, проанализировав судебную практику, выяснить, при каких условиях суд встает на сторону организации, а при каких — на сторону директора-ответчика.

Статья будет интересна для директоров компаний и учредителей организаций, поскольку вопросы, рассматриваемые в ней, имеют значение как для компании в целом, так и для директора лично.

В случае самостоятельного увеличения генеральным директором размера своего вознаграждения и издания приказа о собственном



премировании без согласия вышестоящего органа управления общества он может быть привлечен к имущественной ответственности, поскольку такое поведение само по себе нарушает интересы общества, не отвечая критерию добросовестного ведения дел общества.

Рассмотрим Решение от 6 июня 2023 г. по делу № А51-16740/2020, вынесенное Арбитражным судом Приморского края (АС Приморского края).

## **КАКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ВЛЕКУТ ЗА СОБОЙ ПОДНЯТИЕ ДИРЕКТОРОМ СВОЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИЛИ НАЧИСЛЕНИЯ ПРЕМИИ БЕЗ ОДОБРЕНИЯ УЧРЕДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В ходе рассмотрения судебного дела было установлено, что общество с ограниченной ответственностью «М» обратилось с иском к директору ООО «М» (ФИО).

### **ПОЗИЦИЯ ОТВЕТЧИКА ОШИБОЧНА?**

Ответчик возражала против представленной истцом редакцией Положения об оплате труда работников в материалы дела, указывая, что генеральным директором утверждалась иная редакция Положения, которая предусматривала дополнительные выплаты за выполненный объем, в том числе генеральному директору.

В этом и заключалась ошибка директора, к данному доводу Ответчика суд отнесся критически, поскольку генеральный директор дей-

ствительно вправе издавать приказы о применении мер поощрения в отношении подчиненных ему работников общества, но не в отношении самого себя.

Доводы ответчика о том, что он исполнял функции не только директора, но и бухгалтера, не придавало законности выплаченной себе заработной платы в повышенном размере.

## ПОЗИЦИЯ СУДА

Суд отметил, что в случае самостоятельного увеличения генеральным директором размера своего вознаграждения и издания приказа о собственном премировании без согласия (одобрения) вышестоящего органа управления общества, он может быть привлечен к имущественной ответственности, поскольку такое поведение само по себе нарушает интересы общества (его участников), не отвечая критерию (требованию) добросовестного ведения дел общества.

Суд указал, что никакие приказы, ведомости, которые может представить ответчик в материалы дела, свидетельствующие о своём премировании (выплате надбавок, увеличению оклада, индексации), не могут являться относимыми и допустимыми доказательствами его правомерных действий.

## РАЗМЕР ПОДЛЕЖАЩИХ ВОЗМЕЩЕНИЮ УБЫТКОВ

В данном деле суд отметил, что размер подлежащих возмещению убытков должен быть установлен с разумной степенью достоверно-

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

Неправомерно выплаченную заработную плату также является убыт-



**Виктория Алферова**

юрист

# Увольнение по итогам командировки и нарушений там дисциплины — анализ споров

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

**Служебная командировка — поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.**

Несмотря на то, что командировка — это рабочая поездка, целью которой является выполнение должностных обязанностей, большинство работников говорят, что им рабочие поездки нравятся, поскольку позволяют сменить обстановку, наполнить жизнь новыми впечатлениями, разбавить рутинную офисную обстановку.

Но иногда работники забывают, что в командировке нужно, в первую очередь, работать и нарушают дисциплину труда, в том числе, не приходят в место командировки, не выполняют либо некачественно выполняют свои трудовые функции.

Такие ситуации появляются в практике всё чаще, и цель статьи обратить внимание организаций на важные моменты при привлечении работников к дисциплинарной ответственности по итогам командировок.

Самым распространенным нарушением, которое работники допускают в командировках, является невыход в место командирования.

Некоторое время вопрос прогула в командировке был спорным, поскольку в законе четко прописано, что прогул — это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на

рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п. «а» пп. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)). А рабочее место четко прописывается в трудовом договоре, заключенном с работником. Тогда получается, что работника нельзя уволить за прогул во время командировки? Не совсем так.

Согласно ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

## **РАБОТНИКИ ЗАБЫВАЮТ, ЧТО В КОМАНДИРОВКЕ НУЖНО, В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, РАБОТАТЬ И НАРУШАЮТ ДИСЦИПЛИНУ ТРУДА**

В командировку сотрудники направляются по поручению работодателя для выполнения служебного задания (ст. 166 ТК РФ). Соответственно, место командировки приравнивается к рабочему месту сотрудника.

Данный подход подтверждается письмом Минтруда России от 07.11.2019 № 14-2/В-912, а также судебной практикой — определением Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 31.05.2022 № 88-5074/2022 по делу № 2-3245/2021.

Рассмотрим несколько интересных ситуаций из судебной практики при увольнении работника за прогул в командировке.

Суд становится на сторону работодателя в случае, если работник не прибыл к месту командирования по причине неперечисления командировочных до начала командировки.

Так, Ш. был уволен за прогул, основанием для увольнения послужило то, что работник, будучи направленным в командировку для прохождения об-

учения, не явился к установленному сроку в место обучения (место командирования). Причиной его несвоевременного прибытия к месту обучения явилось непредоставление работодателем денежных средств на командировочные расходы (командировочные), которые были перечислены работнику не до направления в командировку, а на второй день после начала процесса обучения. Как только работником были получены командировочные, он незамедлительно прибыл для прохождения обучения. Как считал Ш., причины несвоевременного прибытия работника для прохождения обучения напрямую связаны с действиями работодателя и не могут служить

## МЕСТО КОМАНДИРОВКИ ПРИРАВНИВАЕТСЯ К РАБОЧЕМУ МЕСТУ СОТРУДНИКА

основанием для увольнения, а также свидетельствуют о злоупотреблении работодателем своими правами в ситуации, связанной с увольнением.

Однако суды трех инстанций не согласились с позицией работника, поскольку работодателем соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также имелись все основания для увольнения работника за прогул.

В данной ситуации важно следующее:

- 1) действующее законодательство не предусматривает четких сроков выплаты командировочных, при этом работодатели должны соблюдать те сроки, которые предусмотрены их локальными нормативными актами;
- 2) у работника отсутствовали законные основания для невыхода в место

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



**Дмитрий Мартасов**

юрист

# Статус судьи потерян за подсказки, а также за совместные походы в баню, и иные обстоятельства досрочного прекращения полномочий судьи: судебная практика

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

**Статус судьи в Российской Федерации определяется ст. ст. 119–122, 124 Конституции Российской Федерации, Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».**

**Статус судьи является не личной привилегией, а средством защиты публичных интересов, прежде всего интересов правосудия, цель которого — защита прав и свобод человека и гражданина, и не только не исключает, а предполагает повышенную ответственность судьи за выполнение им профессиональных обязанностей, соблюдение законов и правил судейской этики<sup>1 2</sup>.**

Судьи являются лицами, наделенными в конституционном порядке полномочиями осуществлять правосудие и исполняющие свои обязанности на профессиональной основе.

В Кодексе судейской этики определено, что каждый судья должен честно и добросовестно исполнять свои обязанности, проявляя должную заботу о сохранении как своих личных чести и достоинства, так и достоинства и авторитета судебной власти<sup>3</sup>.

1 Постановление Конституционного Суда РФ от 07.03.1996 № 6-П «По делу о проверке конституционности пункта 3 статьи 16 Закона Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» в связи с жалобами граждан Р.И. Мухаметшина и А.В. Барбаша» // Собрание законодательства РФ, 01.04.1996, № 14, ст. 1549.

2 Постановление Конституционного Суда РФ от 19.02.2002 № 5-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 15 Закона Российской Федерации от 26 июня 1992 года «О статусе судей в Российской Федерации», статьи 2 Федерального закона от 21 июня 1995 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» и части первой статьи 7 Федерального закона от 10 января 1996 года «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов Судов Российской Федерации» в связи с жалобами ряда граждан — судей и судей в отставке // Собрание законодательства РФ, 11.03.2002, № 10, ст. 1015.

3 Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012) // Бюллетень актов по судебной системе, № 2, февраль, 2013.



Далее рассмотрим конкретные примеры из судебной практики по данной проблематике.

**Дело № 1: Должностными лицами суда в программе обмена сообщениями «Telegram» была создана группа с участниками судебного разбирательства по уголовному делу, что послужило основанием для наложения дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий судьи.**

Судья не согласился с решением и обратился с требованием о признании незаконным решения квалификационной коллегии судей о досрочном прекращении полномочий судьи за совершение дисциплинарного проступка.

## СТАТУС СУДЬИ ЯВЛЯЕТСЯ НЕ ЛИЧНОЙ ПРИВИЛЕГИЕЙ, А СРЕДСТВОМ ЗАЩИТЫ ПУБЛИЧНЫХ ИНТЕРЕСОВ

В удовлетворении требования отказано, так как установлено совершение виновных действий, в результате которых им были нарушены положения уголовно-процессуального законодательства, Закона о статусе судей и Кодекса судейской этики, что повлекло умаление авторитета судебной власти и причинение ущерба репутации судьи, в том числе вследствие грубого нарушения прав участников процесса, представляющих сторону обвинения<sup>4</sup>.

**Дело № 2: В ходе общения с участниками судебного процесса судья вела себя эмоционально, использовала нецензурную лексику, проявляла раздражительность из-за поведения участников процесса, выражала нетерпение в связи с перспективой**

<sup>4</sup> Решение Дисциплинарной коллегии Верховного Суда РФ от 17.01.2023 № ДК22-120 // СПС Консультант Плюс.

длительности судебного процесса и тем самым допустила ситуацию, при которой разрешение гражданского дела стало возможным вне рамок установленной законом процессуальной формы, с нарушением требований, предъявляемых к оформлению протокола судебного заседания, и требований о непрерывности ведения аудиозаписи судебного процесса.

Судья обратился с требованием об отмене решения квалификационной коллегии судей о досрочном прекращении полномочий судьи за совершение дисциплинарного проступка.

В удовлетворении требования отказано, так как установлен факт совершения судьей дисциплинарного проступка. Примененное дисциплинарное взыскание в виде досрочного прекращения полномочий является соразмерным характеру совершенного им дисциплинарного проступка, дискредитирующего репутацию судьи, не соответствующего конституционному предназначению судебной власти и подрывающего ее авторитет. Оспариваемое решение принято правомочным составом квалификационной коллегии судей с соблюдением установленной процедуры<sup>5</sup>.

**Дело № 3: Установлен факт владения и (или) пользования судьей иностранными финансовыми инструментами, а также предоставления неполных сведений в справках о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.**

Судья обратился с требованием об отмене решения квалификационной коллегии судей о прекращении полномочий судьи районного суда.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



НОЯБРЬ 2023

## АРЕНДА В ЖИЛЫХ ДОМАХ ДЛЯ МЕДКЛИНИК — АНАЛИЗ СПОРОВ

Виктория Мариновская

...ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ РЕШИЛ АРЕНДОВАТЬ ЦОКОЛЬНЫЙ ЭТАЖ В ЖИЛОМ ДОМЕ ДЛЯ РАЗМЕЩЕНИЯ ТАМ ВЕТЕРИНАРНОЙ КЛИНИКИ, ЧТО СКАЖЕТ СУД В СЛУЧАЕ ИСКОВ ОТ ЖИЛЬЦОВ?...

...В АРЕНДУ СДАНО НЕЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ НА ПЕРВОМ ЭТАЖЕ ЖИЛОГО ДОМА, НО РЕМОНТ ДЛЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КЛИНИКИ НЕОБХОДИМ В ПОДВАЛЬНОМ ПОМЕЩЕНИИ. ИМЕЮТ ЛИ ПРАВО АРЕНДАТОР ИЛИ АРЕНДОДАТЕЛЬ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПОДВАЛЬНОЕ ПОМЕЩЕНИЕ ДЛЯ УСТАНОВКИ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ?...

...ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ РЕШИЛ РАЗМЕСТИТЬ В АРЕНДУЕМОМ НЕЖИЛОМ ПОМЕЩЕНИИ, НАХОДЯЩЕМСЯ В ЖИЛОМ ДОМЕ, РЕНТГЕНОВСКИЙ КАБИНЕТ ИЛИ РЕНТГЕНОВСКИЙ АППАРАТ. ЧТО СКАЖЕТ СУД?...



**Виктория Соколова**

юрист

# Жертва антисемитского заговора или обычный псих-убийца

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

**Одно из самых громких уголовных дел в Канаде, по сей день холодящее кровь канадцев, совершено профессором из СССР Валерием Иосифовичем Фабрикантом 24 августа 1992 года, 31 год назад. Но жители Монреаля помнят об этой трагедии словно она случилась вчера. Массовое убийство коллег прямо на рабочем месте в разгар трудового дня. До сих не утихают споры о том, что же подтолкнуло на такой зверский поступок человека из академической среды...**

## **ДОЦЕНТ**

Родился Валерий Иосифович в 1940 году в белорусско-еврейской семье в Минске. Учился в Московском энергетическом институте, а затем работал в Рыбинском авиационном технологическом институте. Но уже в молодые годы, во время работы в СССР, Фабрикант был уволен несколько раз из-за конфликтов с коллегами. Известен факт о взаимной неприязни со своим научным руководителем В.В. Болотинным, который впоследствии и способствовал увольнению Фабриканта. В итоге, в ходе профессорской деятельности в РАТИ был участником конфликтов с коллегами и за это был уволен из высшего учебного заведения. Все эти неприятности случились с Валерием Иосифовичем в СССР, после чего он принял решение покинуть Родину и иммигрировал вначале в США, а затем в Канаду.

## **НОВАЯ СТРАНА — НОВАЯ ЖИЗНЬ**

И вот вроде бы должна начаться новая жизнь в новой стране без конфликтов и передряг. Наконец-то все должно наладиться и бесчисленная череда увольнений закончиться.

До приезда в Канаду наш «герой» был доцентом и кандидатом наук. Так на что же он мог претендовать по приезде в Монреаль...

В Канаде должности в институте делятся на срочные и бессрочные, то есть пожизненные. И, конечно же, главное стремление профессоров — это занять пожизненную должность. Зачем же вообще существуют пожизненные должности. Все очень просто. В Канаде и во многих европейских странах было огромное количество дискус-

**МАССОВОЕ УБИЙСТВО КОЛЛЕГ ПРЯМО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В РАЗГАР ТРУДОВОГО ДНЯ... ЧТО ЖЕ ПОДТОЛКНУЛО НА ТАКОЙ ЗВЕРСКИЙ ПОСТУПОК ЧЕЛОВЕКА ИЗ АКАДЕМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ...**

сий по поводу академической свободы. Пожизненные должности созданы для того, чтобы ученые могли высказывать любое мнение вне зависимости от мнения администрации института, чтобы даже администрация института не могла их уволить ни при каких обстоятельствах. Но изначально в институт принимают не на пожизненную должность, а на контрактную. В связи с чем, конечно же, есть, к чему стремиться.

И вот 18.12.1979 года Фабрикант стучится в приемную профессора кафедры машиностроения, но секретарь не пускает его, пояснив, что есть необходимые условия перед встречей с профессором кафедры. Но Валерий Иосифович был очень нетерпелив и на следующий день, минуя все бюрократические проволочки, его все-таки принимает в своей приемной профессор кафедры машиностроения. И Фабрикант просто говорит ему: «Пожалуйста, прими меня в штат!» Про-

фессор кафедры машиностроения посмотрел все его регалии, учел тот факт, что Валерий Иосифович активно публиковался, что у него был отличный научный руководитель. Его это безумно впечатлило, ведь не каждый день с улицы приходят такие дарования. И он сразу же берет Фабриканта к себе, но на единственную свободную низкооплачиваемую должность лаборанта. В то же время профессор кафедры машиностроения очень хотел, чтобы Валерий Иосифович остался в стенах Университета и все делал для того, чтобы он быстро стал подниматься по карьерной лестнице.

**ВРАЧИ ЖЕ ВЫЯВИЛИ У НЕГО ПАРАНОЙЮ, НО  
В СУДЕБНОМ ЗАКЛЮЧЕНИИ МЕДИЦИНСКОЙ  
КОМИССИИ УКАЗАЛИ, ЧТО ПОДСУДИМЫЙ  
ЯВЛЯЕТСЯ ВМЕНЯЕМЫМ**

И вот с 1980 года Валерий Иосифович начал работать в Университете Конкордия. Каждый год заработанная плата его росла, и он стремительно поднимался по служебной лестнице, кстати, не без помощи профессора кафедры машиностроения, который когда-то взял его к себе на работу.

Хочется отметить тот факт, что Фабрикант писал в год действительно много статей и в соавторство ставил теперь свое руководство. Соответственно, у департамента и факультета дела улучшились, у всех публикации росли за счет Валерия Иосифовича. Этично или нет дописывать в соавторство человека, не имеющего отношения к статье, вывод каждый сделает сам. Но, тем не менее, без всякого лукавства можно сказать, что и у Фабриканта были огромные плюсы от этого соавторства, зарплата его продолжала расти. Вскоре Фабрикант женился и у него довольно быстро родилось двое детей, дочь и сын... И

многие скажут... Что еще нужно было профессору из Минска... Вроде бы жизнь устроена... Работай и живи на благо уже другой страны, забыв о неурядицах и обидах коллег в прошлом.

Но неприятности на рабочем месте продолжились и на новом месте. Валерий не унимался...

Несмотря на работу в Университете Монреаля, он продолжал вести рассылку своего резюме по другим Университетам, вел себя порой агрессивно не только с коллегами, но и студентами.

Однажды в 1988 году его вызвал на прием его руководитель и завуалированно дал понять, чтобы Фабрикант не забывал дописывать в соавторство свое руководство и в новые проекты. Этот разговор, возможно, и послужил спусковым механизмом для ученого из Минска. После чего он стал записывать все разговоры с коллегами на диктофон и вести себя очень странно. «Все против меня!» — думал он. Ситуация словно зеркально повторялась.

Все же контракт Фабриканта продлили, но беспокойство о сохранности своей должности никуда не ушло. Навязчивые мысли посещали его все чаще.

Валерий Иосифович стал просить вице-ректора, начальство, чтобы его срочно взяли на пожизненную позицию и дали творческий отпуск, но ему в этом отказали. Его выходки стали принимать маниакальный характер. Он на самом деле сделал все, чтобы отдалиться от заветной должности.

Он стал просто забрасывать многотонными жалобами своих коллег и руководство. Естественно, это очень всех стало раздражать.

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



ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

**НОЯБРЬ 2023**

## **МОШЕННИЧЕСТВО С ЗЕМЕЛЬНЫМИ УЧАСТКАМИ**

**Элина ШАКИРОВА**

**...ПРАВОВАЯ НЕГРАМОТНОСТЬ, ОТСУТСТВИЕ ЗНАНИЙ В ОБЛАСТИ  
ЗЕМЕЛЬНОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА, ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВА  
И СТРОИТЕЛЬСТВА МОГУТ СТАТЬ ГЛАВНЫМИ ПРИЧИНАМИ  
ЗНАЧИТЕЛЬНЫХ ПОТЕРЬ ПРИ СДЕЛКАХ С ЗЕМЛЕЙ...**

**...ЗЕМЕЛЬНЫЕ УЧАСТКИ СО СКРЫТЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ ПОД  
ЗЕМЛЕЙ ЧАЩЕ ВСЕГО ПЕРЕПРОДАЮТСЯ ПО ДОСТУПНОЙ ЦЕНЕ...**

**...ПОКУПАТЕЛЬ ДАЖЕ НЕ ДОГАДЫВАЕТСЯ, ЧТО ЗЕМЛЯ НЕПРИГОДНА  
ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО СТРОИТЕЛЬСТВА ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ. ПРАВДА  
ВСПЛЫВЕТ НА ПОВЕРХНОСТЬ ТОЛЬКО ТОГДА, КОГДА НАЧНУТСЯ  
ПОДЗЕМНЫЕ РАБОТЫ ИЛИ ЖЕ УСТАНОВКИ КОММУНИКАЦИЙ. ЕСЛИ  
СТАНЕТ ИЗВЕСТНО, ЧТО ПОД ЗЕМЛЕЙ ЕСТЬ КОММУНИКАЦИИ, ТО  
ВЛАДЕЛЬЦА МОГУТ ОШТРАФОВАТЬ И ЗАСТАВИТЬ ПЕРЕНОСИТЬ ВСЕ ЗА  
СОБСТВЕННЫЕ ДЕНЬГИ...**

# В Госдуме предложили запретить увольнять россиян за отсутствие на работе более 4 часов

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

**Melling  
Voitishkin  
& Partners****Евгений Рейзман**

*адвокат Советник юридической фирмы «Меллинг, Войтишкин и Партнёры» (практика российского трудового и миграционного права)*

**ПОЧТИ НЕМЫСЛИМОЕ**

Итак, это все же произошло. По информации «Газета.Ру», фракция ЛДПР «на полном серьезе» подготовила законопроект, который выводит отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд из перечня случаев однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, дающих работодателю право уволить нарушителя по п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ.

Нельзя сказать, чтобы такой поворот был совсем неожиданным. Очевиден разворот текущей судебной практики в пользу работников, когда суды находят основания для отмены увольнений даже в ранее бесспорных случаях прогулов и появлений на работе в состоянии опьянения, просто потому, что никаких негативных последствий для работодателя нарушение не повлекло, а увольнять за прогул работника, ранее не имевшего никаких взысканий – наказание слишком строгое. Такой разворот не мог не вызвать встречного движения со стороны законодателей...

Тем не менее, у автора этих строк, практиковавшего трудовое право еще во времена КЗоТ РСФСР, изучение законопроекта вызвало некое ощущение сюрреальности происходящего, этакое внутреннее «этого не может быть!». Во времена СССР, никому не пришло бы в голову ставить вопрос о том, что прогул или появление на работе

в состоянии опьянения могут НЕ причинить ущерб работодателю и окружающим. Такое поведение всегда наносит вред, даже если вроде бы «ничего же не случилось», и заслуживает самой острой реакции работодателя. Хотя бы потому, что иначе в головах других работников то, что вчера было нельзя, сегодня становится можно. Если ему – слесарю Иванову – можно появиться на работе в конце смены, то почему мне – Петрову – нельзя? Я – такой же слесарь... Ничего же не произошло... Если это настроение не переломить, оно распространится как убийственный вирус. И вот тогда полыхнёт. Или рванёт. Все, и не только кадровики, знали, что правила реагирования на «однократное грубое» писаны кровью, так же, как и правила безопасности у авиаторов и подводников. Именно поэтому на «однократное грубое» руководители и кадровики предприятий старались реагировать предельно жестко, насколько это было возможно в условиях тотального дефицита рабочей силы времен позднего СССР. Именно поэтому никто не пытался вывести из ст. 33 КЗоТ РСФСР норму о прогуле в виде отсутствия на работе без уважительных причин в течение 3 или более часов. Трех! А не четырех, как в современном ТК. Тогда это восприняли бы, как если у охраны оборонного объекта отобрали боевое оружие, и заменили макетами. Чтобы избежать излишне острой реакции на нарушение...

А вот в наше время решились... Придется обратиться к доводам авторов законопроекта, изложенные в Пояснительной записке.

Авторы законопроекта вполне объективно оценивают текущую судебную практику. Действительно, во многих случаях суды встают на сторону работника при рассмотрении дел об оспаривании увольнений за прогул. Здесь важно уточнить, каким мотивами руководству-

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

# После зарплаты пропадает треть рабочих: Массовое пьянство сотрудников завода в Нази в Ленобласти может обернуться введением сухого закона в поселке

Источник: [https://dzen.ru/a/ZS\\_cOm3YPWoEofgf?referrer\\_clid=1525&](https://dzen.ru/a/ZS_cOm3YPWoEofgf?referrer_clid=1525&)

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



### **Михаил Меркулов**

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

## **ПЬЯНСТВУ НА РАБОТЕ — БОЙ?**

Алкоголь неизменный спутник россиян - часть культурного кода с древности. Работодатели являются неизбежными заложниками национальных традиций. Одновременно, акцизы на алкоголь — важная статья доходов государственного бюджета в Царской России, СССР и Российской Федерации. В совокупности все факторы делают алкоголизм непобедимым.

Сможет ли отдельно взятый работодатель в отдельно взятом населённом пункте победить культурный код, переживший тысячелетия? Вряд ли. Но если взглянуть на бизнес строго как на капиталистическую машину извлечения прибыли с рисками, то способ существовать с неизбежным злом найдется.

Прежде чем бороться с алкоголем на рабочем месте надо определиться — во всех ли случаях он опасен? Точно — нет. Если креативный директор в полдень выпил пару бокалов вина «для вдохновения» или «от стресса после планерки» — маловероятно, что произойдёт что-то фатальное у работодателя. Другое дело, если пару бокалов пропустит водитель рейсового автобуса или стоматолог.

Из противоположных примеров, которых в жизни намного больше, можно заключить: в борьбе с алкоголем не все равны. При определении методов борьбы работодателю необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) Специальность и должность выпившего;
- 2) Размер и регулярность выпитого;
- 3) Возможные риски работодателя;
- 4) Наступившие последствия.

На наш взгляд, в примере с Кингисеппским машиностроительным заводом, работодатель борется с ветряными мельницами, заливая костер бензином. Алкоголизм рабочих, исходя из вышеуказанных критериев, носит регулярный характер, сопряжен с высоким риском аварийности и ущерба при производстве работ. Соответственно, практика нулевой терпимости «даже к запаху» - оправдана. Реакция работодателя: уволить и забыть.

## **А ГДЕ БРАТЬ НОВЫХ РАБОЧИХ ЕСЛИ НА МЕСТНОМ РЫНКЕ ТРУДА ПОС.НАЗИЯ ИХ НЕТ?**

Здесь открывается новая аргументация толерантности работодателя к выпивающим — «дефицит кадров». Однако, любой дефицит в экономическом понимании — это невозможность приобрести товар или услугу за деньги при наличии спроса. У «дефицита» персонала, есть три фактора возникновения:

1. Низкий уровень зарплат за необходимую квалификацию и опыт
2. Низкий уровень комфорта в условиях труда
3. Репутация работодателя.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



НОЯБРЬ 2023

## У МЕНЯ ЕСТЬ ПРАВО ПОЖИЗНЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Дарья Царькова

...договоров было 2: договор купли-продажи самого объекта недвижимости и отдельно договор купли-продажи мебели, техники и прочего имущества, расположенного в квартире. Особенность заключается в том, что один договор подлежит регистрации в Росреестре, а второй нет. Пришлось долго объяснять и прибегать к помощи другого риелтора...

...Очень внимательно читать условия договора, а также есть инструмент, которым в последнее время активно пользуются при сделках с недвижимостью. Это банковская ячейка, извлечение денежных средств из которой возможно только при предъявлении Продавцом выписки, в которой произошла смена собственника на Покупателя...



# Что не так с бизнесом Аяза Шабутдинова

Источник: [https://pro.rbc.ru/news/6549c47d9a79471b3bc7529b?mindbox-message-key=-1945555033121062912&mindbox-click-id=836958ea-b05c-476c-b624-36abbb3d8084&utm\\_source=email&utm\\_medium=c&utm\\_campaign=all\\_members\\_121123&utm\\_content=6549c47d9a79471b3bc752](https://pro.rbc.ru/news/6549c47d9a79471b3bc7529b?mindbox-message-key=-1945555033121062912&mindbox-click-id=836958ea-b05c-476c-b624-36abbb3d8084&utm_source=email&utm_medium=c&utm_campaign=all_members_121123&utm_content=6549c47d9a79471b3bc752)

9b

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



### **Булат Тугутов**

*Партнер, руководитель административной и уголовно-правовой практики фирмы в экономической сфере, практики по обеспечению интересов участников исполнительного производства, ООО «Юридическая фирма «Надмитов, Иванов и Партнеры», info@nplaw.ru*

## **МОГУТ ЛИ ОСУДИТЬ АЯЗА ЗА МОШЕННИЧЕСТВО?**

Обстоятельства, описываемые в статье, дают основание сделать следующие выводы. Полагаю, ситуация, сложившаяся вокруг компании «Like Центр» носит несколько пограничный характер.

С одной стороны, исследуемые события близки к правоотношениям, находящимся в плоскости гражданского права. Сложно говорить о том, что Аяз Шабутдинов и его команда в ходе построения данного вида бизнеса изначально действовали заведомо с прямым умыслом на совершение мошеннических действий, направленных на завладение денежными средствами, продавая услугу, имеющую заведомо более низкую стоимость, чем предполагают потерпевшие (то есть недовольные слушатели, которых не устроило качество тренинга). По такому принципу можно привлекать к уголовной ответственности практически любого предпринимателя, целью которого является извлечение прибыли в результате своей профессиональной деятельности, если качество товара, работы или услуги не соответствуют ожиданиям покупателя, зачастую весьма субъективным. Сам по себе факт отсутствия удовлетворенности качеством предоставленной услуги или купленного товара со стороны заказчика/покупателя, в том числе вследствие наличия у него завышенных ожиданий от приобретаемого товара или услуги, безусловно, не может являться основанием для привлечения к гражданско-правовой либо уголовной

ответственности. В данном случае, в первую очередь, необходимо задействовать средства гражданско-правовой защиты прав и законных интересов приобретателей некачественной услуги, то есть обращаться в суд иском о защите прав как потребителей в порядке, установленном гражданским, гражданско-процессуальным законодательством, а также законодательством в сфере защиты прав потребителей. Даже установленный вступившим в законную силу судебным решением факт некачественного оказания услуги или продажи покупателю товара ненадлежащего качества не означает безусловного наличия основания для привлечения предпринимателя к уголовной ответственности за мошенничество. Иными словами, некачественное оказание услуги или продажа плохого товара не являются тождественными категории «мошенничество».

С другой стороны, каждая правовая ситуация уникальна в своем роде, и в ходе предварительного расследования по данному уголовному делу необходимо устанавливать конкретные обстоятельства совершенных деяний (кто из числа обвиняемых и какие именно совершал действия, было ли распределение ролей между организаторами данной деятельности, имелось ли намерение у участников преступной группы на обман либо введение в заблуждение, каким образом велись рекламные мероприятия, каким способом привлекали и заинтересовывали потерпевших в приобретении услуги и пр.). Не нужно забывать, что диспозиция статьи 159 УК РФ («Мошенничество») предполагает совершение виновным хищения чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием. Поэтому органу расследования необходимо установить, имеются ли в действиях Аяза и других участников по делу все элементы состава данного преступления. Помимо про-

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

# Экс-руководитель направления «Ай-Теко» получил 6,5 лет колонии за хищение 397 млн рублей у ДИТ Москвы

Источник: [https://dzen.ru/a/ZUTMjGze-TqgX\\_2H?referrer\\_clid=1525&](https://dzen.ru/a/ZUTMjGze-TqgX_2H?referrer_clid=1525&)

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



## Алёна Кузьминова

юрист «Юридический бутик  
им. А. и Е. Поздняковых» [https://vk.link/lawyer\\_boutique](https://vk.link/lawyer_boutique)

Мошенничество столь распространено в данный момент времени, что уже не удивляет своими замысловатыми схемами и суммами, которые обманным способом присваивают преступники.

Так, недавно Замоскворецкий суд Москвы вынес приговор в отношении сразу трех обвиняемых: Игоря Колпакова, Андрея Шмитько и Олега Филимонова.

Дело обстояло так: господа обвиняемые выполняли действия по договору на оказание услуг по рассылке социально значимых СМС-сообщений. Договор был заключен начальником управления сопровождения проектов мобильных сервисов ГКУ города Москвы «Информационный город» Олегом Филимоновым с одной из компаний, принадлежащих Игорю Колпакову. Предприниматель Андрей Шмитько, в свою очередь, помогал в инсценировке конкуренции на торговых площадках, в качестве подставных конкурентов.

За такую «шалость» суд признал всех фигурантов виновными и приговорил к лишению свободы на сроки от 6,5 до 7 лет с обязательством уплаты 397,44 млн руб. ущерба, причиненного столичному бюджету.

Обвинение вынесли по нескольким статьям:

1. Мошенничество, совершенное группой лиц в особо крупном размере (ч. 4 ст. 159 УК РФ),

2. Легализация денежных средств, приобретенных лицом в результате совершения им преступления, в особо крупном размере (п. «б» ч. 4 ст. 174.1 УК РФ)

Для начала разберемся с мошенничеством. Мошенничество, указанное в части 4 статьи 159 Уголовного кодекса - это хищение совершенное с корыстной целью, противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившие ущерб собственнику или иному владельцу похищенного имущества.

Как руководитель компании «Ай-Теко», имея умысел на хищение столичного имущества путем обмана, действуя при этом из корыстной заинтересованности, ввел в заблуждение заказчиков данной услуги, относительно своих намерений?

В данном случае, прослеживается злоупотребление доверием в использовании виновными лицами, с корыстной целью, доверительных отношений с департаментом информационных технологий Москвы, что в итоге позволило похитить 397,44 млн руб. бюджетных средств, что является особо крупным размером.

Более того, Колпаков был не один. Преступление было хорошо спланировано группой лиц. Подтверждающими признаками выступают: наличие двух или более лиц, их предварительный сговор для совершения преступления, предусмотренного частью 4 статьи 159 УК РФ, устойчивость группы.

По большей части именно такие схемы мошенничества наиболее популярны и чаще встречаются в судебной практике.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

НОЯБРЬ 2023

## ТОКСИНЫ В ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЯХ, АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ЕЛЕНА ГУРИНОВА

...К числу наиболее изученных могут быть отнесены виды ГРИБОВ — ВОЗБУДИТЕЛЕЙ АЛИМЕНТАРНЫХ ТОКСИКОЗОВ ЧЕЛОВЕКА, А ТАКЖЕ РЯД ФИТОПАТОГЕННЫХ ГРИБОВ, К ЧИСЛУ КОТОРЫХ ОТНОСИТСЯ И САМЫЙ РАСПРОСТРАНЕННЫЙ ВИД БЫТОВЫХ ТОКСИНОВ — ПЛЕСЕНЬ...

...ЗАЛИТИЕ КВАРТИРЫ В 2018 ГОДУ ПОСЛУЖИЛО КАТАЛИЗАТОРОМ, ЕСЛИ БЫ НЕ БЫЛО ЗАЛИТИЯ, НЕ БЫЛО БЫ И ПЛЕСЕНИ...

...ВМЕСТЕ С ЭТИМ, УЩЕРБ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ИСТЦУ НЕ ВОЗМЕЩЕН, ДЕФЕКТЫ КРОВЛИ НАД КВАРТИРОЙ И ФАСАДА ДОМА СО СТОРОНЫ КВАРТИРЫ ИСТЦА НЕ УСТРАНЕНЫ, В СВЯЗИ С ЧЕМ ИСТЕЦ ОБРАТИЛАСЬ В СУД С НАСТОЯЩИМ ИСКОМ...

# Черный кешбек: арестованы руководители турфирм, обокравшие петербуржцев на 90 млн рублей

Источник: [https://dzen.ru/a/ZUO5NPM\\_c1-h1nS8?referrer\\_clid=1525&](https://dzen.ru/a/ZUO5NPM_c1-h1nS8?referrer_clid=1525&)

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



**СОВЕТ** • безопасные  
решения  
для бизнеса

### **Дарья Мисиюкова**

юрист, Юридическая Группа «Совет»,  
<https://sovet.group/>

Новость о привлечении руководителей турфирм к ответственности за мошенничество, связанное с оформлением фиктивных путевок для получения кэшбэка по Национальному проекту «Туризм и индустрия гостеприимства», имеет значительное юридическое воздействие и поднимает ряд вопросов о том, с какими последствиями столкнутся сами туристические компании и туристическая отрасль в целом.

Прежде всего, деяния руководителей турфирм, связанные с мошенничеством и незаконным выводом средств, квалифицируются как серьезные нарушения законодательства. Уголовные статьи о мошенничестве, хищении и нарушении предпринимательской деятельности предусматривают строгие наказания, включая лишение свободы и штрафы.

Подобные преступные действия наносят ущерб репутации всей туристической отрасли. Потенциальные клиенты турфирм, внутри которых произошли мошеннические схемы, теряют доверие к компаниям, предоставляющим туристические услуги. Это также может оказать негативное воздействие на другие фирмы, даже если они не имеют отношения к инциденту. Это также может привести к уменьшению объемов туристического бизнеса и ущербу для рынка в целом.

Политика кэшбэка, внедренная национальной программой, предполагает стимулирование развития туристической индустрии.

стрии, но в данном случае было допущено злоупотребление при реализации программы. Это вызывает необходимость более строгого контроля и мониторинга соблюдения правил и норм в рамках таких программ.

Для восстановления доверия к отрасли и предотвращения подобных ситуаций в дальнейшем необходимо принять меры, направленные на недопущение подобных нарушений в будущем, например:

— Необходимо усилить роль государственных органов в контроле за финансовой деятельностью турфирм, в том числе, при реализации продуктов с использованием государственных программ с кэшбэком. Введение более четких и жестких процедур аудита и проверок поможет выявлять подозрительные операции и предотвращать финансовые махинации;

— Необходимо усилить регулирование кэшбэк-схем в туризме, обеспечив прозрачность и понятность условий использования. Также стоит повышать информированность потребителей прежде всего о возможности получения кэшбэка, а также о правилах и условиях сделок. Эффективная коммуникация о том, как должны происходить финансовые операции, повысит заинтересованность потребителей в получении помощи по программе и снизит риск возможности реализации мошеннических схем. Это поможет предотвратить злоупотребления;

— Усилить контроль за возвратом средств за отмененные туры со стороны банковского сектора;

— Ужесточить наказания за совершение мошеннических действия

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

Руководителей турфирм по вопросам этики менеджера, финансового