

Уважаемые подписчики, приглашаем вас приобрести к новой версии журнала «Трудовое право» в формате Платформы.

Получая, как и ранее, журнал в печатном или электронном виде, теперь вы сможете знакомиться с новациями по теме каждой статьи.

Авторы и эксперты журнала будут следить за новыми законами и решениями судов, внося изменения и дополнения в свои материалы.

Регистрируйтесь, присылая заявки на WhatsApp 89263501881.

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.

Новації Трудового Права



Татьяна Кочанова
Изменения в трудовом законодательстве январь 2024 года5

Экспаты



Виктория Алфёрова
Экспаты в России11

Ирина Михеева, Владимир Степанов
Адзинов: российским бизнесам придется платить больше за експатов21

Мигранты и работа



Татьяна Новикова
Мигранты и работа. Время перемен31

Питание на производстве



Элина Шакирова
Питание на производстве — анализ споров39

Травмы на работе



Ульяна Зеленая
Сложные случаи травм на работе — анализ судов47

Зарплата



Елена Гуринова

**Зарплата в бюджетных организациях у
руководителя — анализ споров57**

Фальсификации документов



Нина Аржанникова

**Фальсификации документов в трудовых
отношениях. Что важно знать из практики
судов67**

Прокрастинация



Олег Никитин

**Я откладываю вопрос только если для
принятия взвешенного решения недостаточно
информации, и я могу отложить решение
проблемы для сбора информации77**

Комментарии экспертов

Сергей Пронин, Павел Кисловский

**Смягчение уголовной ответственности для
предпринимателей? Как будет на практике? ...83**

Евгения Коваль

**Верховный суд РФ поставил оплату юридических
услуг в зависимость от результатов91**

Ирина Олифирова, Анна Тинькова, Валерия Эйстрах

**В Госдуму внесли законопроекты об ужесточении
наказания за утечку данных россиян97**

Юрий Федоров

**«Ланит» стал АО, чтобы скрывать
собственников110**

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.

© «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.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 25.12.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-01.

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 январь 2024 года

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЯНВАРЬ 2024 ГОДА

Роструд считает, что мобилизованных работников не нужно включать в график отпусков

Письмо Роструда от 19 декабря 2023 г. N ПГ/26132-6-1.

По мнению Роструда, мобилизованные работники не включаются в график отпусков, поскольку действие трудового договора с ними приостанавливается (часть первая ст. 351.7 ТК РФ). В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ (часть третья ст. 351.7 ТК РФ).

Во временные особенности регулирования трудовых отношений внесли изменения и продлили их действие на 2024 год

Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2023 г. N 2390

Действие Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утв. постановлением от 30.03.2022 N 511, продлили на 2024 год.

Согласно документу:

— организации, приостановившие деятельность, могут временно переводить своих сотрудников на работу к другому работодателю;

— упрощен порядок заключения трудовых договоров с лицами, являющимися гражданами РФ, Украины, ДНР, ЛНР и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, ДНР, ЛНР, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими в Россию в экстренном

массовом порядке, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

— работникам Федерального центра медицины катастроф Национального медико-хирургического центра имени Н.И. Пирогова, направляемым в новые и иные регионы страны для работы в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей, возмещаются расходы на проезд от места, отличного от места расположения Центра, к месту служебной командировки и обратно (речь идет о работниках — внешних совместителях).

Ранее было установлено, что в случае поступления в центр занятости сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости при наличии потребности в работниках у других работодателей направлял работнику предложение о временном переводе.

В соответствии с внесенными изменениями временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в двух случаях:

— поступление запроса работодателя, нуждающегося во временном переводе работников от другого работодателя;

— поступление в центр занятости сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

С 1 января 2024 года повысили предельный возраст отсрочки от армии для ИТ-специалистов

Указ Президента РФ от 04.09.2023 N 660

Отсрочку от призыва на военную службу работникам ИТ-компаний стали давать не до 27, а до 30 лет. Изменения связаны с повышением верхней границы призывного возраста.

С 1 января 2024 года размер МРОТ — 19 242 руб. в месяц

Федеральный закон от 27.11.2023 N 548-ФЗ

МРОТ увеличили на 18,5%. Повышение окладов — не единственный способ довести уровень зарплаты до «минималки». Сделать это можно за счет иных выплат. Например, специальной доплаты сотрудникам, у которых зарплата ниже МРОТ.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Суд выявил признаки фиктивного трудоустройства беременной для получения пособий

Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 5 декабря 2023 г. N Ф06-11350/23

Трудовое законодательство запрещает отказывать в заключении трудового договора женщине по причине ее беременности (ст. 64 ТК РФ).

Одновременно с этим трудоустройство беременной женщины не должно носить формальный (фиктивный) характер и преследовать своей единственной целью получение пособий от СФР. В судебной практике имеются примеры признания фиктивным трудоустройства беременной незадолго до начала отпуска по беременности и родам (см. постановление Четырнадцатого ААС от 23.05.2023 N 14АП-1963/23 и новость от 06.10.2023), в случае наличия родственных отношений между работником и работодателем (решение АС Кемеровской области от 26.05.2023 N А27-4385/2023), в случае, если после ухода работницы в отпуск по беременности и родам ее должность остается вакантной (постановление Одиннадцатого ААС от 25.04.2023 N 11АП-5226/23).

К выводу о фиктивности трудоустройства недавно пришел и Арбитражный суд Поволжского округа. По итогам проверки организации СФР потребовал возместить расходы на выплату пособия по беременности и родам, а также ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

По мнению отделения Фонда, страхователь преднамеренно создал искусственную ситуацию и злоупотребил правом в целях предоставления своему сотруднику пособий, что выражается в следующем:

1) преднамеренное введение в штатное расписание должности секретаря (данная должность была занята 14 рабочих дней);

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



Виктория Алфёрова

юрист

Экспаты в России

Экспаты в России

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

Еще в 2017 году спрос на высококвалифицированных иностранных работников был низким, и работодатели чаще отдавали предпочтение российским специалистам. Зачем переплачивать за иностранца, если за меньшую оплату можно нанять высококвалифицированного специалиста — гражданина? Однако в связи с нехваткой высококвалифицированного персонала в отдельных отраслях в России за последние несколько лет спрос на иностранных работников значительно увеличился.

В Министерстве внутренних дел сообщили, что работодателям придется платить больше за экспатов.

«Порог оплаты работодателей за иностранных высококвалифицированных специалистов вырастет в 2024 году до 750 тысяч рублей в квартал», — сообщил заместитель начальника главного управления по вопросам миграции МВД РФ Кирилл Адзинов.

В действующей редакции федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон) установлено, что иностранным гражданам — высококвалифицированным специалистам установлен размер оплаты труда (вознаграждения) не менее ста шестидесяти семи тысяч рублей из расчета за один календарный месяц. С 01.03.2024 г. указанное условие изменяется, размер вознаграждения увеличивается в 1,5 раза: «не менее семисот пятидесяти тысяч рублей из расчета за один квартал».

Трудовые отношения с иностранными гражданами имеют свои особенности, о которых работодателю необходимо знать.

Понятие «экспат» действующим законодательством не закреплено, однако в теории и практике под «экспатами» принято понимать высококвали-

фицированных иностранных специалистов в какой-либо области. Статья 13.2 Федерального закона закрепляет, что высококвалифицированным специалистом (далее — ВКС) признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в установленном размере.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ЭКСПАТАМИ ИМЕЮТ СВОИ ОСОБЕННОСТИ КАК В ПЛАНЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ, ТАК И В ПЛАНЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Для работодателей, которые принимают на работу ВКС, предусмотрены некоторые льготы:

- не требуется разрешение на привлечение и использование иностранных работников;
- отсутствуют квоты на выдачу приглашений на въезд, квоты на выдачу разрешений на работу;
- нет обязанности соблюдать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики.

Работодатель самостоятельно осуществляет оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь в качестве высококвалифицированных специалистов, и несет соответствующие риски.

Для оценки компетентности и уровня квалификации приглашаемого ВКС работодатель должен использовать документы и сведения, под-

тверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах трудовой деятельности иностранного гражданина, сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала, сведения о результатах интеллектуальной деятельности, автором или соавтором которых является иностранный гражданин, сведения о профессиональных наградах и других формах признания профессиональных достижений, сведения об итогах проведенных работодателем или заказчиком работ (услуг) конкурсов, а также иные объективные, достоверные и проверяемые документы и сведения.

Помимо льгот, законодатель предусмотрел и повышенные меры ответственности при оформлении отношений с иностранными гражданами — ВКС. Так, закон предусматривает ответственность работодателя в виде невозможности привлечения к работе ВКС в течение двух лет в следующих случаях:

- если работодатель не исполнил принятых на себя обязательств перед высококвалифицированным специалистом, установленных в соответствии с Федеральным законом, или обязательств, вытекающих из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом;
- если работодатель представил в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его уполномоченный территориальный орган поддельные или подложные документы.

Интересным представляется постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 15.06.2023 № Ф03-1896/2023 по делу № А37-1211/2022.

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

Аdziнов: российским бизнесам придется платить больше за экспатов

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/Adzinov_rossijskim_biznesam_pridetsya_platit_bolshe_zaehkspatov--5750c575f777edfcab347a63d8486c3c?lang=ru&fan=1&stid=jNHhjKiy&t=1702983581&persistent_id=2765417745&story=a269506f-93f4-540d-911b-20bf170fe12f&issue_tld=ru

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



Ирина Михеева

Ведущий юрист-консультант КСК ГРУПП

Согласно новым поправкам в Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», (вступает в силу 01.03.2024) увеличен минимальный размер заработка некоторых высококвалифицированных иностранных специалистов.

Давайте определимся, кто относится к категории высококвалифицированных специалистов. Упомянутый закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» не дает четкого определения и перечня специалистов. В качестве определяющих признаков указан лишь размер заработной платы и уровень квалификации. Перечень профессий высококвалифицированных специалистов содержится в Приказе Минтруда России от 15.05.2023 N 459н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустройства которых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются.

Так вот, согласно данным изменениям сумма минимального вознаграждения (заработной платы) иностранным работникам не может быть менее 750 тыс. рублей за 1 квартал (до вычета НДФЛ). В месяц это получается — не менее 250 тыс. рублей. Напомню, что на текущий момент минимальный размер заработной платы в месяц составляет

167 тыс. руб. С учетом курсовой разницы, это вполне адекватная сумма для того, чтобы сделать российские компании привлекательным для высококвалифицированных специалистов из-за рубежа.

Конечно это означает, что с 1 марта 2024 года расходы работодателя на оплату труда данной категории работников существенно увеличатся. Это потребует в свою очередь внесение изменений в трудовые договоры с работниками, так как условие о заработной плате — это существенное условие трудового договора согласно статье 57 Трудового Кодекса РФ.

Однако, несмотря на повышенный размер МРОТ для высококвалифицированных иностранных специалистов работодателям выгодно их нанимать по ряду причин. Так, для иностранных специалистов не нужно получать разрешение на привлечение рабочей силы и квоты на трудоустройство, что является очень сложной и бюрократической процедурой в нашей стране. Нет необходимости учитывать квоты при получении приглашений на въезд и на въезд и разрешений на работу для таких сотрудников. Специалист может работать в разных субъектах РФ, а не только на территории субъекта работодателя, разрешение на работу для работника актуально 3 года.

НДФЛ с зарплаты высококвалифицированных иностранных специалистов облагается также как и у россиян по ставке 13%, а с суммы больше 5 млн руб. — 15%. Однако применять налоговые вычеты можно будет после того, как специалист станет резидентом (ст. 224 НК РФ).

С выплат высококвалифицированных иностранных специалистов начисляются только взносы на травматизм. Исключение составля-

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



Владимир Степанов

адвокат, старший юрист практики трудового и миграционного права АБ ЕПАМ

Концепция ВКС как отдельной категории иностранных работников была введена в российское законодательство в 2010 г. (Федеральный закон № 86-ФЗ от 19.05.2010, вступил в силу с 01.07.2010). Изначально требование о минимальной заработной плате рассчитывалось за год (не менее 2 млн. руб. в год), в 2015 г. был установлен размер минимальной зарплаты ВКС за месяц – 167 000 тыс. руб. (Федеральный закон 08.03.2015 N 56-ФЗ). Исходя из официального курса российского рубля к доллару США в 2010 г. (примерно 30 рублей за 1 доллар США), в долларах минимальная зарплата ВКС составляла примерно 5,5 тыс. долларов США в месяц. Иностранный бизнес очень часто жаловался на слишком высокое пороговое значение зарплаты ВКС, поскольку было обременительно нанимать большое количество экспатов в России на столь высокую зарплату. В последующем, в связи с девальвацией национальной валюты РФ начиная с 2014 г. подобных жалоб от иностранных компаний стало гораздо меньше.

В целом логика законодателя в отношении ВКС был понятна – если

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



ШАПЕНКО И ПАРТНЁРЫ
— ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА —

Владимир Шапенко

*адвокат, член коллегии медиаторов ТПП РФ, Управляющий партнер Юридической фирмы «Шапенко и Партнеры»,
<https://shapenko.ru/ru/>*

Новость о том, что российским компаниям придется платить больше за привлечение иностранных специалистов, вызвала бурные обсуждения. Опасения вызваны не только увеличением затрат на привлечение иностранных работников, но и возможными последствиями для развития российской экономики в целом.

Представляется, что данные изменения в первую очередь направлены на регулирование миграционных процессов. Однако основной причиной введения таких норм является поддержка отечественного трудового рынка и защита прав российских работников.

Решение о повышении расходов на иностранных специалистов для российского бизнес-сообщества может иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

С одной стороны, увеличение стоимости найма зарубежных высококвалифицированных специалистов может быть обосновано высоким спросом на них в специфических отраслях и профессиональных областях, в которых не хватает российских специалистов. Российские компании часто привлекают экспатов для выполнения определенных специализированных задач, предоставляя возможности качественного обмена опытом и знаниями между российскими и иностранными специалистами.

Например, Указом Президента РФ от 02.03.2022 № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных тех-

нологий в Российской Федерации» был установлен комплекс мер для ускоренного развития IT-отрасли. В частности, упрощена процедура трудоустройства иностранных граждан — IT-специалистов. IT-компании, получившие документ о государственной аккредитации (кроме резидентов технико-внедренческих Особых экономических зон), могут привлекать их по трудовому или гражданско-правовому договору о выполнении работ (оказании услуг) без получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Но с другой стороны, отечественные специалисты, по сравнению с работниками иностранцами, часто оказывались в невыгодном положении с точки зрения заработной платы. Поэтому подобное повышение минимальной оплаты труда явно поспособствует сокращению разрыва между зарубежными и отечественными работниками: спрос на российских специалистов повысится, так как компании станут более заинтересованы в сотрудничестве с отечественными кадрами из-за снижения затрат.

Однако стоит также помнить о том, что увеличение расходов на иностранных специалистов может стать нагрузкой для российских компаний, особенно для небольших и средних предприятий, в условиях экономической нестабильности и снижения доходности. Это может сказаться на конкурентоспособности российского бизнеса и его технологическом прогрессе.

В частности, это может сильно отразиться на гостиничном и, особенно, ресторанном бизнесе. При открытии новых заведений или дальнейшем развитии своих сетей рестораторы часто приглашают

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

Мигранты и работа. Время перемен

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

В докладе Святейшего Патриарха Кирилла на Епархиальном собрании города Москвы 20 декабря 2023 года прозвучала серьезная озабоченность «последствиями прибытия в нашу страну многочисленных инокультурных мигрантов»¹. Буквально 25 декабря 2023 года опубликован Федеральный закон,² согласно которому право на материнский капитал возникает при рождении (усыновлении) ребенка, приобретшего гражданство РФ по рождению, у лиц, имеющих гражданство РФ на момент рождения ребенка.

Перемены зреют, поэтому работодателям новые веяния учитывать просто необходимо.

«КТО НЕ СЛЫШАЛ, ТОТ И ВЫШЕЛ!»³

Иностранец имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента.

А.П. признан виновным⁴ в совершении правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 18.10 КОАП. Это штраф и административное выдворение за пределы РФ. Вину он признал: «работал подсобным рабочим, патента не имеет, официальный трудовой договор не заключался».

1 Цитата из доклада Святейшего Патриарха Кирилла на Епархиальном собрании города Москвы 20 декабря 2023 года «последствиями прибытия в нашу страну многочисленных инокультурных мигрантов, не предпринимающих усилия — и не желающих таковые предпринимать — для интеграции в наше общество или хотя бы для того, чтобы научиться уважительному отношению к религиозным и культурным обычаям нашей страны»

2 634-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона “О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей”»

3 Из детской считалочки на выбывание

4 Постановление № 05-0096/2023 от 2 марта 2023 года Коптевский районный суд

«Неофициальный» трудовой договор — неизвестная законодательству дефиниция, но хорошо понимаемый инструмент выживания одних и наживания других. Приставками стороны могут меняться, в зависимости от конкретной ситуации.

«ЗА КАКИМ-ТО ИНТЕРЕСОМ»

Работодатель вправе привлекать иностранных работников при наличии соответствующего разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Обычная история- 1

По жалобе жителя охраняемого поселка о привлечении Управляющей компанией (далее — УК) к работе иностранных лиц была проведена проверка соблюдения миграционного законодательства, которая выявила, что УК, в нарушение закона⁵ привлекла к трудовой деятельности подсобного рабочего гражданина Республики Узбекистан при отсутствии у последнего разрешения на работу либо патента.

Представитель УК возражал: «Территория коттеджного поселка закрытая, без разрешения доступ невозможен».

Постановлением заместителя начальника ОВМ УВД по ТиНАО ГУ МВД России УК признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 18.15 КОАП. Назначен штраф. Попытка оспорить постановление в суде не увенчалась успехом. Суды⁶ сочли достаточными представленные доказательства вины УК в совершении административного преступления.

5 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

6 Дело № 12-640/2022 от 26.12.2022 Троицкого районного суда, Дело № 7-17364/2023 от 11.07 2023 года

ОБЫЧНАЯ ИСТОРИЯ-2

Общество признано виновным в совершении административного правонарушения,⁷ предусмотренного ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 400000 рублей. Сварщик работал без разрешения на работу или патента. Дорогое удовольствие.

Защита привела целый ряд аргументов:

- в штате имеется сварщик, поэтому привлекать еще одного не было;
- часть работ по договору субподряда были переданы другому Обществу, которое и привлекло к работе сварщиков, то есть иностранный гражданин не работал в нашем Обществе;
- начальник участка дорожно-строительной техники пояснил, что это он допустил на объект иностранного гражданина без согласования с руководством для выполнения тестового задания с целью проверки профпригодности.

Суд аргументы рассмотрел, дал оценку.

Иностранный гражданин был задержан на территории объекта строительства при осуществлении работ в качестве сварщика. Суд учел, что Общество в период проверки работало по договору подряда. Аргументы защиты о привлечении иностранного гражданина субподрядчиком суд не принял во внимание, поскольку доказательств

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

Московский городской суд

7

Дело №5-2263/2022 от 21 ноября 2022 Останкинского районного суда г. Москвы



Элина Шакирова

юрист

Питание на производстве — анализ споров

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

Организация питания на производстве — это способ проявить заботу о сотрудниках, что положительно влияет на их здоровье и производительность труда, при этом повышает лояльность к работодателю.

Под организацией питания подразумевается не только обеспечение работников специально оборудованным помещением во время приема пищи, но и предоставление законных перерывов на обед. А в компаниях, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить сотрудникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, которое подлежит оплате.

К тому же закон закрепляет, что организация санитарно-бытовых условий на рабочем месте — обязанность работодателя (ст. 216.3 Трудового кодекса РФ, определение Конституционного Суда РФ от 16.04.2009 № 444-О-О).

Однако, как показывает судебная практика, большинство компаний пренебрегают требованиями трудового законодательства.

Суд разъяснил, что работа в обеденный перерыв должна оплачиваться, если работнику некогда сходить на обед и отдохнуть.

Исключительно интересное решение с, возможно, серьезными последствиями принял Третий кассационный суд.

Суд изучил гражданский спор очень загруженного обязанностями сотрудника и его работодателя. Человеку из-за большой занятости

на работе просто некогда было сходить на обед. И вместо перерыва на прием пищи он продолжал трудиться.

Для очень многих категорий сотрудников такой «распорядок» рабочего дня исключением не считается. Но вряд ли они знают, что с точки зрения закона — Трудового кодекса — за труд без обеда руководителям придется доплачивать подчиненным.

РАБОТА В ОБЕДЕННЫЙ ПЕРЕРЫВ ДОЛЖНА ОПЛАЧИВАТЬСЯ, ЕСЛИ РАБОТНИКУ НЕКОГДА СХОДИТЬ НА ОБЕД И ОТДОХНУТЬ

Этот судебный спор начался с того, что работник обратился в суд с иском к работодателю и попросил взыскать с него невыплаченную ему заработную плату. Свои требования сотрудник обосновывал следующим образом — его работа носит «непрерывный характер». При этом работодателем не производится оплата времени перерывов на отдых, которого у него фактически просто нет.

Фактически, заявили суды, гражданин не освобождался всю смену от трудовых обязанностей.

Суд первой инстанции признал установленным факт, что на предприятии, о котором идет речь, нет так называемого непрерывного производства. А внутренним нормативным актом предусмотрены перерывы для отдыха и приема пищи в рабочее время. Так что спорить, по мнению суда, не о чем. Вот поэтому суд пришел к выводу, что в иске работнику надо отказать. Тот не согласился с таким «отказным» решением, пошел дальше. И оказался прав. И апелляционный, и кассационный суды с его доводами согласились и встали на сторону работника.

Суды напомнили коллегам, что есть две статьи в Трудовом кодексе РФ — 106 и 107. В них говорится следующее: перерыв для отдыха и питания является временем отдыха, то есть временем, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Но вот дальше, в следующей статье — 108 — того же Трудового кодекса сказано, что на работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания сотрудникам невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

В гражданском споре истец трудился кочегаром котельной. В его производственной инструкции было сказано следующее: ему запрещалось отвлекаться от выполнения его обязанностей и оставлять котел без постоянного наблюдения.

Когда же кочегар дошел до судов, то там выяснили, что трудился этот работник всю смену один. И он на самом деле не имел никакой возможности бросить свое рабочее место и отправиться на обед. Как позже записали в своем решении суды, работник не мог «использовать установленное время для отдыха и питания по своему усмотрению».

Фактически гражданин не освобождался на протяжении всей рабочей смены от исполнения своих трудовых обязанностей. А это нарушение. В общем итоге судебная коллегия пришла к выводу об «обоснованности требований работника о включении перерывов для отдыха и приема пищи в рабочее время и их оплате» (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2022 №

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

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: 7447273@bk.ru



Ульяна Зеленая

юрист

Сложные случаи травм на работе — анализ судов

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

Причинами возникновения травм на работе являются разнообразные события, в результате которых пострадавшие получают телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших¹.

Вместе с тем, для признания несчастного случая производственным такое событие должно произойти:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

¹ Статья 227 Трудового кодекса РФ.

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ СКРЫВАЮТСЯ ИЛИ НЕ ПРИЗНАЮТСЯ ТРАВМАМИ, ПОЛУЧЕННЫМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Полученная на производстве травма, обязывает работодателя проводить расследование несчастного случая, составлять обязательные документы и признавать произошедшее событие несчастным случаем на производстве. Не все работодатели делают это в соответствии с требованиями законодательства и очень часто встречаются ситуации, когда производственные несчастные случаи скрываются или не признаются травмами, полученными на производстве.

Для доказательства травмы как полученной на производстве пострадавшему работнику приходится пройти не одну судебную инстанцию, так, например, Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2021 № 88-11008/2021 по иску о признании акта расследования несчастного случая незаконным, признании полученной травмы производственной, возложении обязанности выдать акт о несчастном случае на производстве. В результате несчастного случая во время исполнения должностных обязанностей истец получила травму, однако по результатам расследования, проведенного работодателем, данная травма не была признана травмой, полученной на производстве.

По результатам проведенного расследования комиссия квалифицировала несчастный случай как случай, не связанный с производством. При этом акт формы Н-1 не составлялся, ответчик оформил акт о расследовании несчастного случая гораздо позднее. Как указано в данном акте, факт получения травмы истицей на производстве не подтвержден. Суд апелляционной инстанции с данными выводами работодателя не согласился, указав, что из объяснений другого проводника следует, что в совместном рейсе истица рассказала ей, что после станции Новосибирск она получила травму ноги, снимая

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



Елена Гуринова

юрист

Зарплата в бюджетных организациях у руководителя — анализ споров

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

В отличие от коммерческих организаций, которые свободны в определении системы оплаты труда и должны придерживаться лишь общих принципов закона в отношении размера и порядка выплаты зарплаты, для бюджетных организаций установлены дополнительные правила, которые будут отличаться в зависимости от уровня бюджетного учреждения.

Особенности системы оплаты труда работников бюджетных учреждений устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и законах субъектах (ч. 1 ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)).

Ниже приведен перечень нормативно-правовых актов, регулирующих выплату заработной платы руководителям бюджетных организаций.

– Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583;

– Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснение о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822;

– Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснение о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Кроме того, требование к системам оплаты труда работников бюджетных учреждений вправе устанавливать Правительство РФ (ч. 8 ст. 144 ТК), в соответствии с которыми происходит ежегодная индексация заработной платы работников бюджетных учреждений и устанавливаются правила, по которым нужно менять условия о выплате зарплаты.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОТНОСИТСЯ
К ПОЛНОМОЧИЯМ ОРГАНА ВЛАСТИ ИЛИ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И НЕ
РЕГУЛИРУЕТСЯ ЛОКАЛЬНЫМИ АКТАМИ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Согласно статье 145 ТК РФ, порядок и размеры оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений определяются:

- Правительством Российской Федерации — в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета;
- органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации — в учреждениях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации;
- органами местного самоуправления — в учреждениях, финансируемых из местного бюджета.

Таким образом, регулирование оплаты труда руководителя учреждения относится к полномочиям органа власти или местного самоуправления и не регулируется локальными актами учреждений.

Как отмечено Арбитражным судом Дальневосточного округа в постановлении от 24.10.2019 по делу № А59–7729/2018 «оплата труда руководителя учреждения осуществляется в особом, специальном порядке и не подпадает под действие положений, закрепленных в коллективном договоре».

Заработная плата руководителей учреждений, как и остальных работников, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

О необходимости соблюдения зависимости должностного оклада руководителя учреждения от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, указано в упомянутых выше Единых рекомендациях по установлению систем оплаты труда. Как правило, должностной оклад руководителей учреждений определяется либо расчетным методом, либо устанавливается нормативными актами в фиксированном размере. При определении должностного оклада руководителя расчетным методом чаще всего устанавливается его зависимость от оплаты труда работников.

Поскольку порядок оплаты труда руководителя государственного (муниципального) учреждения не регулируются локальными актами возглавляемого учреждения, условия начисления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера устанавливаются органом власти или местного самоуправления.

Вместе с тем, на практике встречаются случаи начисления и выплаты руководителем учреждения стимулирующих выплат самостоятельно, в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения, что противоречит установленным законо-

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



Нина Аржанникова

юриисконсульт

Фальсификации документов в трудовых отношениях. Что важно знать из практики судов

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

Законодательное регулирование в области трудоустройства подчиняется общим нормам гражданского и трудового законодательства, в частности предоставление сфальсифицированных документов при трудоустройстве является основанием для увольнения на основании положений п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Казалось бы, если вопрос явно урегулирован нормой права, что еще нужно для разрешения спора? Однако правоприменительная практика по вопросу увольнения в связи с представлением работником поддельных документов на сегодняшний день неоднозначна и носит в себе некоторые важные нюансы правоприменения, которые необходимо учесть работодателю в случае обжалования увольнения по данному основанию и для того, чтобы оценить перспективы разрешения спора в суде. Итак, что же учитывают суды при разрешении трудовых споров по факту увольнения по причине предоставления подложного документа, разберемся.

МОЖНО ЛИ УВОЛИТЬ ЗА ПОДЛОГ ДОКУМЕНТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ. НОРМАТИВНАЯ СТОРОНА ВОПРОСА

Закон прямо указывает на возможность увольнения за представление работником подложных документов в пункте 11 части 1 статьи 81 ТК РФ. И все же не так все однозначно. Данное основание подлежит применению, если сфальсифицированный документ являлся обязательным к представлению в соответствии со ст. 64 ТК РФ и/или его наличие необходимо для

выполнения работником трудовой функции. Для того чтобы оценить, какое значение имел подложный документ при заключении трудового договора, необходимо учитывать следующие факторы:

1. представление работником подложных документов при заключении трудового договора;
2. виновные действия работника при заключении трудового договора вследствие представления им подложных документов;

**ЕСЛИ РАБОТА НЕ ПОДРАЗУМЕВАЕТ
ПРЕДОСТАВИТЬ СПРАВКУ О СУДИМОСТИ, НО
ВЫ ЗАПРОСИЛИ ЕЁ, И ДОКУМЕНТ ОКАЗАЛСЯ
ПОДЛОЖНЫМ, УВОЛИТЬ СОТРУДНИКА
НЕЛЬЗЯ**

3. включение представленных подложных документов в перечень документов, необходимых для заключения трудового договора;
4. невозможность выполнять работником трудовую функцию в связи с отсутствием у него необходимых для ее выполнения образования и (или) навыков, которые были подтверждены при поступлении на работу подложными документами.

Факт подложности должен быть установлен соответствующим компетентным органом. Данным доводом оперируют истцы в многочисленных примерах судебной практики (см. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2022 по делу N 88-3471/2022, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2020 по делу N 88-14696/2020, Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 21.11.2018 по делу N 33-4146/2018).

К примеру, если работа не подразумевает предоставить справку о судимости, но вы запросили её, и документ оказался подложным, уволить сотрудника нельзя. Также, если должность не требует наличия образования, указанного в поддельном документе, то увольнение по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд признает неправомерным.

**ЕСЛИ ДОЛЖНОСТЬ НЕ ТРЕБУЕТ
НАЛИЧИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, УКАЗАННОГО В
ПОДДЕЛЬНОМ ДОКУМЕНТЕ, ТО УВОЛЬНЕНИЕ
ПО П. 11 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ СУД ПРИЗНАЕТ
НЕПРАВОМЕРНЫМ**

Из чего вывод: факт предъявления подложного документа при трудоустройстве будет основанием для увольнения работника в том случае, если его предъявление обязательно. Разберемся на примерах из судебной практики.

ЧТО УЧИТЫВАЮТ СУДЫ ПО СПОРАМ ОБ УВОЛЬНЕНИЯХ ПО ПРИЧИНЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОДЛОЖНОГО ДОКУМЕНТА

Анализ правоприменительной практики позволяет выяснить, как приме-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

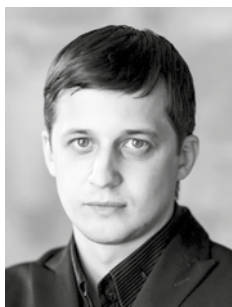
О ТОРГАХ АРЕСТОВАННЫХ ОБЪЕКТОВ НЕДВИЖИМОСТИ

ДМИТРИЙ МАРТАСОВ

...Лицо может быть заинтересовано в оспаривании публичных торгов и в том случае, когда исполнительное производство, в ходе которого проводились эти торги, окончено фактическим исполнением...

...на торги был выставлен проблемный актив — дорогостоящее имущество, арестованное в пользу ФНС России, что, безусловно, снизило круг потенциальных участников торгов и повлияло на цену продажи...

...Основанием для признания торгов недействительными может быть только существенное нарушение порядка их проведения, которое повлияло на определение победителя торгов...



N&P

Олег Никитин

ЮК «Никитин и партнеры»

Я откладываю вопрос только если для принятия взвешенного решения недостаточно информации, и я могу отложить решение проблемы для сбора информации

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



Когда и как вы впервые узнали о такой проблеме и самом термине?

— Термин мне знаком давно, но лишь теоретически, поскольку на себе такой проблемы не ощущаю.



Зима в России, как давно известно, наступает внезапно. Какие «внезапные» проблемы обычно регулярно озадачивают наши компании, но они «не чешутся» и год за годом «вляпываются» в них?

— Внезапными проблемами для юристов может стать смена судебной практики, например, Верховный суд часто меняет свое мнение по вопросу применения срока исковой давности по кредитным картам, по возврату

**НЕЛЬЗЯ ПОВТОРИТЬ ПУТЬ ДРУГОЙ ФИРМЫ,
ПОТОМУ КАК ВЫ БУДЕТЕ СЛЕДОВАТЬ ЗА
НЕЙ И ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ БУДЕТЕ ВСЕГДА
ПОЗАДИ**

страховки, налоговым спорам и т. д. Достаточно сравнить определения ВС РФ в 2010 году и в 2023, они будут отличаться в противоположную сторону. Для юриста смена такого курса может произойти в процессе сопровождения им дела.



Нехватка рабочих — сегодня бич заводов и фабрик. Все как то выкручиваются сегодня. У вас идеи как решить им эту проблему кардинально?

— Действительно молодежь не хочет работать на заводах, но такая проблема уже решается собственниками предприятий, путем автоматизации производства. Если не все бывают на заводах, то посмотрите на фудкорты, на сегодняшний день остались единичные кассы, все заказы или через приложение или самостоятельно через киоск обслуживания. В ближайшие 20 лет, полагаю, роботы и нейросети заменят людей на работах, не требующих творческого подхода.



Топ менеджмент не может видеть все проблемы фирмы. Консультанты лин технологий советуют поощрять персонал за выявление узких мест. Это может помочь компании?

— Да, но такие действия должны существенно поощряться, иначе у сотрудника не будет мотивации сообщать о выявленных проблемах.

**УЧИТЬСЯ ВСЕГДА НУЖНО
И НИКОГДА НЕ ПОЗДНО!**



Начнем с Вас. Какие проблемы и вопросы Вы иногда откладываете на потом? Как себе это объясняете?

— Только если для принятия взвешенного решения недостаточно информации, и я могу отложить решение проблемы для сбора информации.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

КАК МОЖНО ЛИШИТЬСЯ СОБСТВЕННОСТИ ПОМИМО СВОЕЙ ВОЛИ

АЛЕКСАНДРА ШИШКИНА

...СДЕЛКИ ПО РАСПОРЯЖЕНИЮ ОБЩИМ ИМУЩЕСТВОМ, СОВЕРШЕННЫЕ ОДНИМ ИЗ БЫВШИХ СУПРУГОВ БЕЗ СОГЛАСИЯ ВТОРОГО, МОГУТ БЫТЬ ПРИЗНАНЫ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМИ, ЕСЛИ ДРУГАЯ СТОРОНА ОБ ЭТОМ ЗНАЛА ИЛИ ДОЛЖНА БЫЛА ЗНАТЬ...

...НАРУШЕНИЕ ОТВЕТЧИКОМ ПОЛОЖЕНИЙ ДОГОВОРА ОБ ОПЛАТЕ ПОКУПКИ НЕДВИЖИМОСТИ ЯВЛЯЕТСЯ СУЩЕСТВЕННЫМ, ПОСКОЛЬКУ ИСТЕЦ НЕ ПОЛУЧИЛ ПОЛНОЙ ДЕНЕЖНОЙ СУММЫ ЗА ПРОДАННОЕ ИМУЩЕСТВО В ОГОВОРЕННОМ РАЗМЕРЕ, А ПОТОМУ ЛИШИЛСЯ ТОГО, НА ЧТО ВПРАВЕ БЫЛ РАССЧИТЫВАТЬ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА...

...ХОЧЕТСЯ ЕЩЁ РАЗ НАПОМНИТЬ О СУЩЕСТВОВАНИИ ИНСТИТУТА БРАЧНОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КОТОРЫЙ ПРИЗВАН НИВЕЛИРОВАТЬ УКАЗАННЫЕ РИСКИ. ВПРОЧЕМ, СУДЯ ПО ВСЕМУ, ВОЛШЕБНОЙ «ТАБЛЕТКИ» ОТ ПОДОБНЫХ ЭКСЦЕССОВ ЕЩЁ НЕ ИЗОБРЕТЕНО...

Смягчение уголовной ответственности для предпринимателей? Как будет на практике?

Источник: <https://dzen.ru/a/ZVXUb1hvQSZY6bxj?experiment=931375>

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

02.11.2023 года Президент РФ подписал федеральный закон о поправках в Уголовный процессуальный кодекс РФ, предусматривающий дополнительные процессуальные гарантии подозреваемым и обвиняемым по преступлениям «совершенным в связи с предпринимательской или иной экономической деятельностью».

Законом введены новые понятия в п. 27.1 и п. 27.2 ст. 5 УПК РФ, которые по замыслу авторов законоинициативы, призваны конкретизировать и разграничить категории преступлений, совершенных индивидуальным предпринимателем в связи с осуществлением им предпринимательской деятельности и (или) управлением принадлежащим ему имуществом, используемым в целях предпринимательской деятельности, либо как совершенные членом органа управления коммерческой организации в связи с осуществлением им полномочий по управлению организацией, либо в связи с осуществлением коммерческой организацией предпринимательской или иной экономической деятельности. По факту, содержание терминов связано с определением предпринимательской деятельности, предусмотренного в ст. 2 ГК РФ, которое гласит, что деятельность носит рисковый характер и направлена на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Как следует из пояснительной записки, поправки призваны сократить количество случаев заключения под стражу субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности в пользу решений о применении к ним иных, более мягких, мер пресечения, а также способствовать защите бизнеса от различного рода злоупотреблений при производстве следственных действий, в том числе предусматривающих изъятие предметов и документов в целях последующего признания их вещественными доказательствами.

Однако эффективны ли будут изменения на практике и насколько будет расширен масштаб применения специальных норм в отношении предпринимателей покажет практика, принимая во внимание, что изменения, по сути, продублировали положения уже существующих в законах, но в ином формате.

Источник: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/383210-8>

Автор: Максим Калашников, помощник адвоката
АБ «Партнер по праву» РТ



Сергей Пронин

ТАРЕСС

Как обычно, все будет избирательно: по звонку или за деньги, как в одну, так и в другую сторону в зависимости от воли заказчика.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



CLS Capital
Legal
Services

Павел Кисловский

управляющий юрист судебной практики CLS,
www.cls.ru

СМЯГЧЕНИЕ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ? КАК БУДЕТ НА ПРАКТИКЕ?

Законом от 02.11.2023 N 524-ФЗ внесены правки в ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. Появились понятия преступления в сфере предпринимательской деятельности (п. 27.1 и 27.2 ч. 5 УПК РФ).

В соответствии с новыми положениями УПК РФ преступлениями в сфере предпринимательской деятельности признаются преступления, совершенные индивидуальным предпринимателем или органом управления коммерческой организацией в связи управлением данной организацией. В частности отмечено, что предпринимательской деятельностью в данном случае является деятельность, осуществляемая на свой риск, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Данные изменения были инициированы Верховным Судом РФ с целью усиления процессуальных гарантий предпринимателей.

Из пояснительной записки Верховного Суда РФ следует, что суды испытывают определенные сложности при разграничении престу-

плений, совершенных в связи с предпринимательской или иной экономической деятельностью, и преступлений, не связанных с такой деятельностью.

Эти понятия вносятся для целей применения ст. 20, 81.1, 108 и 164 УПК РФ, которые обеспечивают дополнительные гарантии предпринимателям в рамках следствия – например, более мягкие меры пресечения, особый режим изъятия предметов и документов в целях последующего признания их вещественными доказательствами.

Следствие и суды на практике иногда игнорируют данные гарантии УПК РФ, прибегая к формулировке, что действия обвиняемого не лежат в сфере предпринимательской деятельности.

В частности, наблюдаются следующие примеры.

В соответствии с гарантией, предоставленной ч. 1.1. ст. 108 УПК РФ, заключение под стражу в качестве меры пресечения не может быть применено, если эти преступления совершены в сфере предпринимательской / коммерческой деятельности.

Однако, следственные органы при ходатайстве о заключении предпринимателей под стражу заявляют, что фактические обстоятельства не свидетельствуют о совершении инкриминируемого преступления в сфере именно предпринимательской деятельности.

В этом случае следователь и суд, по идее, должны обосновать, что коммерческая организация или ИП созданы специально для совершения инкрементируемых действий, не имеют истории осуществления предпринимательской деятельности. Однако, в решении суда не всегда удается это увидеть.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: АНАЛИЗ СПОРОВ В СУДЕ

Ирина Дружинина

...ОТСУТСТВИЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ПРОВЕДЕНИЯ РЕКОНСТРУКЦИИ, ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ИЛИ КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА ПОСЛЕ ВВОДА В ЗДАНИЕ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ НЕПРИМЕНЕНИЯ НОВЫХ ПРОТИВОПОЖАРНЫХ ТРЕБОВАНИЙ...

...ДЕФЕКТЫ БЫЛИ ДОПУЩЕНЫ ЕЩЕ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ ДОМА, А ТЕПЕРЬ, ПОСЛЕ ЕГО ВВОДА В ЭКСПЛУАТАЦИЮ, ВО-ПЕРВЫХ, ИХ НЕВОЗМОЖНО ИСПРАВИТЬ БЕЗ ВНЕСЕНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОБЪЕКТ НЕДВИЖИМОСТИ, ПРИТОМ ЧТО ЭТИ ИЗМЕНЕНИЯ МОГУТ УМЕНЬШИТЬ УСТОЙЧИВОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ ДОМА; А ВО-ВТОРЫХ, ЭТО ПРОСТО НЕ ВХОДИТ В КРУГ ОБЯЗАННОСТЕЙ УК, — ни по договору управления, ни исходя из Минимального перечня работ и услуг по содержанию общего имущества МКД.

Однако затем решение было отменено, а в требованиях УК было отказано...

Верховный суд РФ поставил оплату юридических услуг в зависимость от результатов

Источник: <https://dzen.ru/a/ZF0AQ0ej8SbfTzN4>

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



**Плесовских
и Партнеры**
Коллегия адвокатов

Евгения Коваль

Юрист Московской коллегии «Плесовских и партнеры», www.pp-lawyers.com

ВЕРХОВНЫЙ СУД: ПРАВОВЫЕ УСЛУГИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ НАПРАВЛЕННЫ НА ДОСТИЖЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННОГО РЕЗУЛЬТАТА

Определение Верховного суда РФ от 28.03.2023 по делу № А40-67639/2021 содержит любопытные выводы относительно того, по каким критериям следует оценивать качество оказанных юридических услуг.

Общество «Сити билдинг компани» (заказчик) и общество «КонсалтЮрист» (исполнитель) заключили договор на оказание юридических услуг по сопровождению процесса заключения и госрегистрации договора аренды старинного особняка в центре Москвы. Договор аренды был подписан, но далее ждала неудача: Росимущество не дало согласия на передачу недвижимости в аренду, а Росреестр отказал в регистрации договора из-за несоответствия сведений в поданных документах. В итоге договор аренды был расторгнут, и общество «Сити билдинг компани» осталось ни с чем.

Стоимость юридической работы по договору составляла 11 070 000 руб., из которых к моменту спора был оплачен аванс в размере 3 690 000 руб. Юридическая компания обратилась в суд с требованием взыскать с заказчика оставшуюся по договору сумму. «Сити билдинг

компани» со своей стороны выступило со встречным иском о расторжении договора и взыскании с юридической компании неосновательного обогащения.

Заказчик настаивал на том, что неудача с договором аренды – дело рук юристов, чья некачественная работа привела к недостижению предусмотренного договором результата, для которого он, собственно, и заключался. Юристы считали, что их вины в сложившейся ситуации нет: препятствия при регистрации договора аренды были устранимы, а договор стороны расторгли по соглашению сторон.

Суды трех инстанций удовлетворили иск юридической компании и отказали во встречном иске. Верховный суд отменил судебные акты нижестоящих инстанций и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Действительно, оказание юридической помощи ранее во многих случаях квалифицировалось судами как возмездное оказание услуг. Работа юристов признавалась ценной сама по себе без привязки к результату.

Но, справедливости ради, юридическая деятельность, которая ведется в интересах заказчика, это не «искусство ради искусства», а набор определенных поименованных в договоре действий, направленных на достижение желаемой цели. Этот момент учел Верховный суд, который не пошел по проторенной дороге, а попытался разрешить назревший вопрос, до сих пор не нашедший четкого ответа в практике: юруслуги – это услуги или подряд?

Для этого он обратился к Постановлению Президиума ВАС РФ от

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

ПОБЕДИТЬ ОТКАТЫ И ЭКОНОМИТЬ

Павел Хлебников

...Что и у кого покупать, часто решает конкретный сотрудник отдела снабжения. Если удастся с ним договориться, дав откат, то поставщик гарантированно получит клиента. Причем заработать получится больше, чем в обычном случае, ведь «своему» снабженцу можно продать стройматериалы по завышенным ценам и более низкого качества, выдав за те, которые определены сметной документацией и спецификацией...

...Обнаружить закупки по завышенным ценам хоть и тяжело, но все же можно, а вот доказать сговор весьма непросто, особенно у частных компаний с ограниченными «оперативными» возможностями...

...Самая популярная отговорка: «Я не знаю, почему он потом дал скидку». Снабженцы понимают, что доказать ничего нельзя — за руку никого не поймаешь...

В Госдуму внесли законопроекты об ужесточении наказания за утечку данных россиян

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/VGosdumu_vnesli_zakonoproekty_ob_uzhestochenii_nakazaniya_zautechku_dannykh_rossiyan--49652a8478b6ec4cc12f2b1349a1316f?lang=ru&fan=1&stid=APlfsvKsSvJlbo2FX5x&t=1701693339&tt=true&persistent_id=2764861661&story=2dc48e90-2e61-5f8c-9fdb-c82d0c12827a&issue_tld=ru

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

**Ирина Олифирова**

судебный юрист, эксперт по защите персональных данных

КОММЕНТАРИЙ ПО ТЕМЕ УЖЕСТОЧЕНИЯ НАКАЗАНИЯ ЗА УТЕЧКУ ДАННЫХ

Тема защиты персональных данных набирает всю большую актуальность и это не случайно. Персональные данные сейчас представляют невероятную ценность для бизнеса. Это новая «нефть», без которой невозможно создавать алгоритмы, развивать искусственный интеллект, выстраивать маркетинговые стратегии, а, следовательно, продавать товары и зарабатывать деньги. Оцифрованные персональные данные в настоящее время превращаются в один из основных механизмов торговли. Однако, их защите уделяется очень мало внимания, зачастую компании ограничиваются лишь оформлением каких-то локальных актов и не предпринимают никаких реальных мер.

Новости об очередной утечке персональных данных с завидной регулярностью появляются в сети Интернет. При этом, компании, допустившие такое нарушение несут незначительные неудобства в виде судебных разбирательств и штрафа в размере 60 000 рублей. Такая сумма штрафа, конечно же, на мой взгляд, ничтожна мала, по сравнению с теми неблагоприятными последствиями, с которыми могут столкнуться граждане, чьи данные попадут в руки злоумышленников.

Отношения, связанные с обработкой и защитой персональных данных, регулируются Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон о персональных данных). В этом законе закреплены основные понятия, принципы и условия обработки данных, права субъектов персональных данных, обязанности и ответственность операторов данных за несоблюдение установленных правил. К сожалению, в реальности требования закона практически не выполняются, а права субъектов персональных данных систематически нарушаются.

Согласно ст. 18.1 Закона о персональных данных все операторы (те, кто собирают и обрабатывают данные) обязаны принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, возложенных законом. Да, операторы самостоятельно определяют этот перечень мер. Но нужно понимать, что размещение только лишь одной Политики в отношении обработки персональных данных и согласия на сайте никак не защитит данные от утечки, которые собирает оператор через этот же сайт. Операторы обязаны применять достаточные правовые, организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных в силу закона. И в данном случае нужно подходить системно, разрабатывать документы, назначать ответственного и приводить бизнес-процессы в соответствие Закону о персональных данных. Это предполагает совместную работу юриста по защите персональных данных и специалиста по информационной безопасности.

Все субъекты персональных данных (пользователи сайтов, клиенты, работники) должны быть четко проинформированы о том, кем и

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



A-Z IP А.Залесов
и партнеры

Анна Тинькова

юрист, Патентно-правовая фирма «А. Залесов и партнеры», www.azalesov.ru

С 23 декабря 2023 года в силу вступают поправки в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях¹, согласно которым устанавливается административная ответственность за размещение биометрических персональных данных субъекта персональных данных в единой биометрической системе, в иных информационных системах, обеспечивающих идентификацию и (или) аутентификацию с использованием биометрических персональных данных физических лиц, с нарушением установленных законодательством Российской Федерации требований, а также ужесточаются наказания за нарушение требований в области размещения персональных данных граждан Российской Федерации.

Введение в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях новой нормы (статья 13.11.3 КоАП), которая предусматривает ответственность банков, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, иных организаций за размещение или обновление биометрических персональных данных субъекта в единой биометрической системе с нарушением установленных законом требований является дополнением и логическим продолжением к положениям Федерального закона от 29 декабря 2022 г. N 572-ФЗ «Об осуществлении идентификации и (или) аутентификации физических лиц с использованием биоме-

¹ Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. N 589-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»

трических персональных данных, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации», конкретизируя ответственность нарушителей.

Под биометрическими персональными данными понимаются сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность (биометрические персональные данные) и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных.² Важность соблюдения правильности сбора, хранения и надлежащей защиты биометрических персональных данных на фоне развития современных технологий, в частности искусственного интеллекта и дипфейк-технологии, является чрезвычайной.

Внесение изменений в положения Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в части ужесточения наказания за нарушение требований в области размещения персональных данных граждан является предсказуемым и даже необходимым ответом законодателя на современные угрозы, когда персональные данные граждан собираются компаниями буквально «на каждом шагу»: в магазинах, поликлиниках, транспорте, учебных заведениях, не говоря уже про посещение различных интернет ресурсов. Так, за два года функционирования системы оплаты по распознаванию лица, запущенной в московском метро, оплата проезда в городском транспорте по биометрии была осуществлена более 80 миллионов раз.³ Очевидно, что объемы персональных данных, кото-

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

² ст. 11 Федерального закон «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ
³ https://www.mos.ru/news/item/130922073/?utm_source=search&utm_term=serp



**Melling
Voitishkin
& Partners**

Валерия Эйстрах

юрист практики «Технологии, медиа и телекоммуникации» фирмы «Меллинг, Войтишкин и Партнеры»

ОБОРОТНЫЕ ШТРАФЫ ЗА УТЕЧКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: РАЗБИРАЕМСЯ В НОВЫХ ПОПРАВКАХ

В начале декабря в Госдуму внесли один из самых обсуждаемых законопроектов этого года — поправки о введении оборотных штрафов за утечки персональных данных.

На самом деле, был внесён целый пакет взаимосвязанных поправок. Один законопроект¹ предусматривает введение административной ответственности за различные нарушения в области обработки персональных данных — включая те самые оборотные штрафы за утечки. Второй законопроект² предполагает введение уголовной ответственности за незаконное использование, сбор и передачу персональных данных.

Принятие поправок устранил, пожалуй, самый удивительный парадокс российского законодательства о персональных данных: несмотря на то, что целью законодательства является защита прав и интересов субъектов персональных данных, у нас до сих пор не

1 Законопроект № 502104-8 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»

2 Законопроект № 502113-8 «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации»

было специальной ответственности за утечки — то есть именно за то нарушение, которое с точки зрения субъекта персональных данных является самым болезненным. Суды до настоящего времени привлекали компании к ответственности за утечки по «универсальной» ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ. Максимальный штраф для компании по этой статье — 100 тысяч рублей — в разы меньше, чем за многие нарушения в области персональных данных, которые зачастую носят чисто формальный или процедурный характер и фактически никак не затрагивают интересы субъектов.

Размер штрафа в случае первого нарушения будет зависеть от объема утечки:

- при утечке данных от 1 000 до 10 000 субъектов персональных данных — штраф для должностных лиц составит от 800 тысяч до 1 миллиона рублей, а для юридических лиц — от 3 до 5 миллионов рублей;
- при утечке данных 10 000-100 000 субъектов — штраф для должностных лиц — 1-1,5 миллиона рублей, а для юрлиц — от 5 до 10 миллионов рублей;
- при утечке данных более 100 000 субъектов — штраф для должностных лиц — 1,5-2 миллиона рублей, а для юрлиц — от 10 до 15 миллионов рублей.

Получается, что небольшие утечки (до 1 000 субъектов) не попадают в объем регулирования. Но не стоит забывать, что у регулятора останется возможность составлять протоколы по «универсальной» ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ за такие небольшие утечки.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

ЗАКОН РАЗРЕШИЛ СКРЫВАТЬ ВЛАДЕЛЬЦЕВ КВАРТИР. ЧЕМ ЭТО ЧРЕВАТО?

Татьяна Кочанова

...А что же теперь делать тем, кому по какой-либо причине необходима информация о владельце недвижимости?...

...при желании собственник может подменить данные в выписке, а проверить это потенциальный покупатель не сможет...

...Если же собственник отказывается предоставлять выписку или раскрывать данные по объекту, это повод покупателю задуматься...

...Выписка из ЕГРН — не единственный способ проверки благонадежности продавца...

...Тяжелее всего придется тем, кто покупает не квартиру целиком, а комнату в ней...

«Ланит» стал АО, чтобы скрывать собственников

Источник: <https://dzen.ru/a/ZXMUAzApPXrvRFJo>

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



Олевинский
Буюкян
и партнеры

правовое бюро

Юрий Федоров

*Партнер, руководитель практики правового бюро
«Олевинский, Буюкян и партнеры»*

Скажу прямо — предположение о цели предстоящей реорганизации ООО «Ланит-Холдинг» в акционерное общество для сокрытия реальных владельцев компании слишком наивно.

Во-первых, скрыть таким способом ничего серьезного не возможно. Времена хранения реестров акционеров в амбарных книгах закончились в прошлом веке. И если мы еще живем в квартирах с занавесками на окнах, то во многих государствах уже давно нет и этого.

Во-вторых, у акционерных обществ существует жесткая обязанность о раскрытии публичной информации, включающей сведения о крупных владельцах акций и бенефициарах.

Обязательное раскрытие информации осуществляется публичными акционерными обществами, непубличными обществами с числом акционеров более пятидесяти, непубличными обществами в случае публичного размещения облигаций или иных ценных бумаг.

Раскрывать информацию в форме отчета эмитента за 6 месяцев и промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности за 3, 6 и 9 месяцев отчетного года обязаны все публичные акционерные общества, на которые распространяются требования пункта 4 статьи 30 Федерального закона от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг».

В соответствии с требованиями пункта 12.1 Положения Банка России от 27.03.2020 № 714-П «О раскрытии информации эмитен-

тами эмиссионных ценных бумаг» (далее — Положение № 714-П) отчет эмитента, в зависимости от периода, за который он составлен, должен быть раскрыт эмитентом на странице в сети Интернет в течение 30 дней с даты раскрытия годовой или промежуточной консолидированной финансовой отчетности (финансовой отчетности), а если эмитент не обязан раскрывать такую отчетность — с даты раскрытия годовой или промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности.

При этом отчет эмитента за 12 месяцев не должен быть опубликован позднее 150 дней с даты окончания соответствующего отчетного периода, отчет эмитента за 6 месяцев — позднее 90 дней с даты окончания соответствующего отчетного периода. Эмитент, который по каким-либо причинам не опубликовал консолидированную финансовую отчетность (финансовую отчетность) или бухгалтерскую (финансовую) отчетность, при раскрытии отчета должен придерживаться предельного срока, установленного для опубликования отчета эмитента за соответствующий период.

В-третьих, самый минимальный срок для такой процедуры реорганизации общества с ограниченной ответственностью в акционерное общество составит 9 месяцев, а, как правило, он больше. Если этот срок добавить к уже прошедшим 20 месяцам СВО, то вероятность для представителей крупного бизнеса, хоть как-то причастных к теме, избежать попадания под санкции за счет изменения способа учета собственников ничтожна. Думаю, что списки всех потенциальных кандидатов на санкции аналитиками давно подготовлены. И, почти наверняка, есть среди них и максимальный вариант, близкий к поголовному. Оторваться от своего прошлого, отбросить во спасе-

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