



Алла Митрахович

Премии и споры по ним

Чина Аржанникова

Аутсорсинг персонала — за что карает ФНС. Как смотрят суды на аутстаффинг в «упаковке» аутсорсинга?

Дмитрий Мартасов

Травматизм в офисах — анализ споров

Александра Мишкина

Действия работодателя в случае смерти работника

Виктория Мариновская

«По-дружески у меня всегда кончается скандалом!» (Увольнение гендиректоров и споры по премиям и выплатам. Судебная практика)

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за июнь 2024 года

Чина Аржанникова

Может ли суд признать договор подряда незаключенным, если не указывать в нём стоимость и точный перечень работ?

Элина Макирова

Увольнение директора — анализ свежих споров

Александра Мишкина

Правовой статус мигранта в РФ

Увольнение гендиректоров, кажется, лидирует последние годы как проблема трудового права.

Слишком много вопросов попадают в пул обсуждения... Знакомьтесь в номере с анализом экспертов.

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Новаии Трудового Права



Татьяна Кочанова
Изменения и судебная практика за июнь 2024 года5

Аутсорсинг персонала



Нина Аржанникова
Аутсорсинг персонала — за что карает ФНС. Как смотрят суды на аутстаффинг в «упаковке» аутсорсинга?17

Травматизм



Дмитрий Мартасов
Травматизм в офисах — анализ споров27

Премии



Алла Митрахович
Премии и споры по ним35

Мигранты



Александра Шишкина
Правовой статус мигранта в РФ53

Увольнение директора



Элина Шакирова
Увольнение директора — анализ свежих споров ..61

Договор подряда



Нина Аржанникова

Может ли суд признать договор подряда незаключенным, если не указывать в нём стоимость и точный перечень работ?69

Комментарии экспертов



Татьяна Липатова

В Тейкове сотрудницы пункта выдачи наворовали товаров на 400 тысяч рублей79



Томас Нейман

Аутсорсинг персонала: за что карает ФНС и как суды смотрят на аутстаффинг в упаковке аутсорсинга?85



Руслан Артамонов

Каковы перспективы первого иска к оператору связи в пользу жертвы телефонных мошенников?91

Самозанятые



Татьяна Новикова

Установление факта трудовых отношений. Споры самозанятых с работодателями95

Смерть работника



Александра Шишкина

Действия работодателя в случае смерти работника105

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 15.06.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

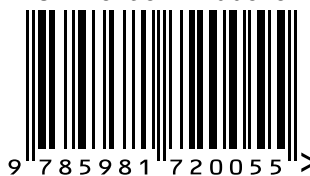
Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-07.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

юрист

Изменения в трудовом законодательстве за июнь 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 ЗА ИЮНЬ 2024 ГОДА

С 6 июня 2024 года на субсидии за наем работников может претендовать ряд организаций из приоритетных отраслей экономики. (Постановление Правительства РФ от 27.05.2024 № 685)

Перечни приоритетных отраслей, а также компаний, которые вправе получить господдержку, определяют субъекты РФ.

Субсидию выплачивают, если для трудоустройства к работодателю специалист переехал, например, из другого региона (кроме переезда в Москву и Санкт-Петербург). Чтобы получить господдержку, организация должна соответствовать требованиям, среди которых реализация крупного проекта.

Кроме того, закрепили, что получатель субсидии не может быть тем, кому оказывают иные меры поддержки за счет ассигнований из федерального бюджета.

Минтруд разъяснил порядок переноса дней отдыха в случае сдачи крови. (Письмо Минтруда РФ от 19 апреля 2024 г. № 14-6/ООГ-2439)

Согласно ст. 186 ТК РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При этом Трудовым кодексом не установлен порядок изъясления желания работника на предоставление дней отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов. По мнению Минтруда, свое желание работник может выразить путем написания заявления. Перенос дополнительных дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов в случае совпадения таких дней с периодом временной нетрудоспособности работника Трудовым кодексом не предусмотрен.

Минтруд обновил правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению травматизма. (Приказ Минтруда РФ от 19 марта 2024 г. № 123н (зарег. в Минюсте 04.06.2024))

Внесены изменения в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

В частности, в перечень предупредительных мер добавили новое мероприятие — проведение оценки профессиональных рисков. При осуществлении расходов на оценку профрисков для их возмещения потребуется копия договора с организацией, проводившей оценку, и сведения об индивидуальных номерах рабочих мест, в отношении которых проводится оценка профрисков, с указанием идентификационного номера отчета о проведении СОУТ, содержащего сводную ведомость результатов проведения СОУТ (если объектом оценки рисков является рабочее место).

Появилась возможность возмещения расходов на санаторно-курортное лечение работников при привлечении сторонней организации (агента) к организации такого лечения. Для обоснования финансового обеспечения предупредительных мер страхователь дополнительно должен представить копию договора, заключенного страхователем со сторонней организацией (агентом), с указанием размера агентского вознаграждения, иной платы за посреднические услуги и (или) наценки, устанавливаемой агентом.

При осуществлении расходов на приобретение страхователями, работники которых проходят обязательные предсменные (послесменные) и (или) предрейсовые (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинских изделий для количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе, а также для определения наличия психоактивных веществ в моче больше не нужно представлять копии регистрационных удостоверений на приобретаемые медизделия.

Документ вступает в силу 16 июня 2024 г.

Подготовлены поправки в Трудовой кодекс об оплате неиспользованных отгулов при увольнении. (Проект федерального закона № 638766-8)

Согласно части четвертой ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. В настоящее время во-

**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**



Нина Аржанникова

юриисконсульт

Аутсорсинг персонала — за что карает ФНС. Как смотрят суды на аутстаффинг в «упаковке» аутсорсинга?

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

Когда аутстаффинг под видом договора аутсорсинга свидетельствует о недобросовестном характере действий сторон, а конкретно о создании ими искусственной ситуации, направленной исключительно на получение необоснованной налоговой выгоды в виде неуплаты налогов в бюджет, налоговые органы не остаются в стороне.

Заявление расходов для целей налогообложения и вычетов по договорам о предоставлении персонала традиционно привлекает внимание налоговой инспекции, которая, в частности, выявляя пороки сделок, может предъявить обвинения вплоть до умышленного создания схемы для уклонения от налогообложения. За что карает ФНС и какой позиции придерживаются суды по вопросу аутстаффинга в «упаковке» аутсорсинга?

РИСКИ ОФОРМЛЕНИЯ АУТСТАФФИНГА ПОД ВИДОМ АУТСОРСИНГА

Основу законодательного регулирования здесь составляет трудовое законодательство и Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее Закон о занятости).

Одними из наиболее встречающихся форм предоставления персонала являются аутстаффинг и аутсорсинг. Этими способами законно позволяют пользоваться нормы главы 53.1 Трудового кодекса РФ с обязательным соблюдением требований статьи 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В силу того, что по сей день четкого разграничения понятий «аутсорсинг» и «аутстаффинг» нет, на практике они нередко подменяют друг друга. Схе-

ма применения первого инструмента не вызывает претензий со стороны проверяющих и контрольных органов, чего нельзя сказать о последнем. С чем это связано? На то есть две причины: гражданско-правового и налогового характера. Начнем с первого фактора риска.

Правоприменители часто придерживаются позиции, что оба понятия являются формами заемного труда, запрещенного на территории РФ согласно ст. 56.1. ТК РФ. Но это неверный подход, так как юридически аутсорсинг не подпадает под данный запрет, а вот аутстаффинг – вполне, но при определенных условиях.

**ПРЕДМЕТОМ ДОГОВОРА АУТСОРСИНГА
ЯВЛЯЮТСЯ УСЛУГИ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ
ПЕРСОНАЛА, А АУТСТАФФИНГ
ПРЕДПОЛАГАЕТ ПЕРЕДАЧУ КОНКРЕТНЫХ
РАБОТАЮЩИХ В КОМПАНИИ СОТРУДНИКОВ**

Предметом договора аутсорсинга являются услуги по предоставлению персонала, а аутстаффинг предполагает передачу конкретных работающих в компании сотрудников. Таким образом, аутстаффинг по всем признакам является заемным трудом, который запрещен на территории РФ. Исключение — предоставление труда работников частным агентством занятости (ст. ст. 56.1, 341.1 ТК РФ).

Следует понимать, что использование аутстаффинга как технологии менеджмента человеческих ресурсов законом не запрещен, но лишь «в случаях, на условиях и в порядке», которые установлены главой 53.1 ТК РФ.

В целях минимизации рисков законодатель ввел целый ряд особых условий для организаций, предоставляющих персонал. В том числе установлен высокий барьер входа на этот рынок, а на деятельность таких ор-

ганизаций наложены дополнительные ограничения, в частности запрет на использование льготного режима налогообложения.

Как видим, данный вариант использования труда работников введен в жесткие законодательные рамки для реализации в России практики аутстаффинга в нормативном правовом поле.

**АУТСТАФФИНГ ПО ВСЕМ ПРИЗНАКАМ
ЯВЛЯЕТСЯ ЗАЕМНЫМ ТРУДОМ, КОТОРЫЙ
ЗАПРЕЩЕН НА ТЕРРИТОРИИ РФ.
ИСКЛЮЧЕНИЕ — ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ЧАСТНЫМ АГЕНТСТВОМ
ЗАНЯТОСТИ (СТ. СТ. 56.1, 341.1 ТК РФ)**

Как известно, причина запрета заемного труда в РФ заключалась не только в необходимости пресечения попыток уклонения работодателя от обязательств, которые вытекают из Трудового кодекса, но и в злоупотреблениях налогоплательщиками «серыми» схемами ухода от налогов. И здесь открывается второй фактор риска, который привлекает внимание контрольно-надзорных органов.

Аутстаффинг печально известен как одна из самых популярных схем ухода от налогообложения. Договор аутстаффинга предполагает, что организация переводит часть своих работников в штат другой организации и заключает с ней договор о предоставлении персонала. На практике в ряде

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



Дмитрий Мартасов

юрист

Травматизм в офисах — анализ споров

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

Нередко в офисах или на территориях, подконтрольных работодателю, возникают случаи причинения работникам травм. При этом не каждое происшествие можно считать несчастным случаем на производстве. Поэтому работодателю важно квалифицировать то или иное событие, которое происходит на территории работодателя для дальнейшей квалификации и правильного оформления документов, так как, согласно ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан проводить расследование и вести учет несчастных случаев, произошедших с работниками при исполнении трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя¹.

Несчастный случай на производстве может произойти и с другим лицом, действующим по поручению или в интересах работодателя в рабочее время на территории работодателя либо в месте выполнения работы; во время установленных перерывов; при совершении действий перед началом или после окончания работы; при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни; по дороге на работу или с работы и т. д.

Также происшествие может считаться несчастным случаем на производстве, если оно произошло на территории, подконтрольной работодателю (ч. 3 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»²).

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета от 31 декабря 2001 г. № 256.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 5, май, 2011.

Работодатель до начала расследования несчастного случая на производстве должен обеспечить сохранность обстановки такой, какой она была при происшествии, за отсутствие фиксации несчастного случая (отсутствие схем, фотографий с места происшествия, видеосъемки, других

**НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
МОЖЕТ ПРОИЗОЙТИ И С ДРУГИМ ЛИЦОМ,
ДЕЙСТВУЮЩИМ ПО ПОРУЧЕНИЮ ИЛИ В
ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЯ В РАБОЧЕЕ
ВРЕМЯ НА ТЕРРИТОРИИ РАБОТОДАТЕЛЯ
ЛИБО В МЕСТЕ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ; ВО
ВРЕМЯ УСТАНОВЛЕННЫХ ПЕРЕРЫВОВ; ПРИ
СОВЕРШЕНИИ ДЕЙСТВИЙ ПЕРЕД НАЧАЛОМ
ИЛИ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ РАБОТЫ; ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТЫ В ВЫХОДНЫЕ И
НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ; ПО ДОРОГЕ
НА РАБОТУ ИЛИ С РАБОТЫ И Т. Д.**

мероприятий)³ предусмотрен штраф. Данное требование установлено ч. 1 ст. 228 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом, установить, связан несчастный случай с производством, вправе только комиссия, ход расследования которой должен организовать работодатель.

Далее рассмотрим конкретные примеры из судебной практики.

³ Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 03.04.2023 № 16-2135/2023 // СПС Консультант Плюс.

Исходя из буквального прочтения нормы ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации получение травмы может быть квалифицировано как несчастный случай, связанный с производством, во время установленных перерывов для отдыха и питания, только если оно произошло на территории предприятия или ином месте выполнения работ⁴.

По одному из дел юридическое лицо обратилось в суд к Государственной инспекции труда с требованием о признании незаконным и подлежащим отмене предписания о расследовании несчастного случая на производстве. Работник обратилась к руководителю юридического лица с заявлением о расследовании несчастного случая, произошедшего на производстве, в результате конфликта между сотрудниками юридического лица⁵.

Работник ссылается на то, что она получила производственную травму в результате противоправных действий другого сотрудника, в результате чего ей был нанесен удар, который и привел к её травме.

В момент причинения вреда она находилась на своем рабочем месте, а именно в комнате отдыха, в которой ею и иными работниками осуществляется подготовка к работе в начале рабочей смены, а также после окончания рабочей смены. Комната отдыха несет функцию раздевалки.

По мнению работодателя, травма, полученная работником, не может быть расценена как несчастный случай на производстве, поскольку была получена в драке между работниками предприятия, то есть в результате нарушения ими трудовой дисциплины, а не при исполнении трудовых обязанностей. Кроме того, другой сотрудник умышленно причинил вред здоровью на почве личных неприязненных отношений в ходе ссоры.

Пострадавшей выдан акт о несчастном случае, не связанным с производством, и она не согласилась с выводами комиссии и обратилась в госу-

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



Алла Митрахович

юрист

Премии и споры по ним

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

При грамотном применении система премирования может выступать прекрасным способом мотивации работников лучше трудиться и оставаться у одного работодателя как можно дольше, оправдывая вложения компании в его опыт и развитие.

Традиционно сложилось понимание, что премирование является правом работодателя, а не обязанностью. И в тех случаях, когда речь действительно идет о поощрении за труд, то в целом ничего не изменилось. Однако, наблюдается и другая тенденция в тех случаях, когда система премирования по своей сути служит отрицательной мотивацией, то есть за счет установления в локальных-нормативных актах регулярной премии работника ежемесячно могут «наказывать» ее лишением. Насколько это эффективный метод управления персоналом, вопрос, конечно, интересный, но судебная практика приходит к выводу, что такая премия является заработной платой.

В частности, Седьмой кассационный суд разрешал спор двух инстанций¹. Истец обратилась в Ленинский районный суд г. Перми с иском к работодателю о взыскании премии по итогам работы за август 2021 года, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. В обоснование требований указала, что с 18 августа 2017 года по 08 октября 2021 года работала юрисконсультот отдела судебного взыскания. Согласно условиям трудового договора заработная плата складывалась из должностного оклада, районного коэффициента и премии в соответствии с положением об оплате труда и премировании общества. Для расчета премии юрисконсульта использовались конкретные

1 Определение Седьмого кассационного суда от 23 августа 2023 г. N 88-13962/2023

плановые показатели, при выполнении которых начислялась премия, тем самым закреплено, что премия является составной частью заработной платы, входит в состав заработной платы, установлена локальным нормативным актом работодателя, связана непосредственно с выполнением трудовых обязанностей.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований. Однако, апелляция отменила данное решение и удовлетворила иск, правильность решения которого подтвердила и кассация.

СУДЫ ПРИЗНАЛИ СПОРНУЮ ПРЕМИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ, С РАБОТОДАТЕЛЯ ТАКЖЕ ВЗЫСКАЛИ ПРОЦЕНТЫ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Суды на основании представленных в материалы дела доказательств установили, что премия по итогам выполнения в соответствующем месяце плановых показателей, установленных мотивацией юрисконсультов, входит в систему оплаты труда, является гарантированной выплатой, выплата премии производилась истцу ежемесячно, ее размер зависел от выполнения показателей по итогам работы за месяц. Спорная премия в августе 2021 года не выплачена только истцу, при отсутствии оснований для лишения ее премии, иным сотрудникам выплаты произведены.

Так, суды пришли к выводу, что выплата такой премии не зависит от усмотрения работодателя и является обязательной. В связи с тем, что суды признали спорную премию заработной платой, с работодателя также взыскали проценты за задержку заработной платы.

Аналогичную ситуацию рассмотрел Первый кассационный суд общей юрисдикции². Истец с 20 ноября 2012 состоит в трудовых отношениях с от-

2

Определение Первого кассационного суда от 22 января 2024 г. по делу N 88-2144/2024

ветчиком, занимая с 5 октября 2015 должность старшего мастера в структурном подразделении.

За период с декабря 2021 года по декабрь 2022 года, а также по итогам работы за 4 квартал 2021 года, 1-4 кварталы 2022 года истцу начислялась премия в уменьшенном размере — 10% от оклада, тогда как все остальные работники получали 30% и 75%.

ЕСЛИ ПРЕМИЯ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ РЕГУЛЯРНО, ВСЕМ СОТРУДНИКАМ, ТО ОНА ТЕРЯЕТ СВОЙСТВО ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД, А ЯВЛЯЕТСЯ ИМЕННО ПЛАТОЙ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ. ПРИ ТАКИХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ НИКАКИЕ ПРОИЗВОЛЬНЫЕ ВЫЧЕТЫ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО УСМОТРЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕДОПУСТИМЫ

Суды установили, что стимулирующие выплаты в виде премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал), составляющие предмет исковых требований, входят в систему оплаты труда ответчика, являются частью ежемесячного денежного вознаграждения истца за выполненную работу, исходили из отсутствия оснований для установления истцу указанной стимулирующей выплаты за период с декабря 2021 года по декабрь

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

ПЕРЕРАБОТКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА В ОТСУТСТВИЕ ПРИКАЗОВ О ПРИВЛЕЧЕНИИ К РАБОТЕ ЗА ПРЕДЕЛАМИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ДОПЛАЧИВАТЬ?

Нина Аржанникова

...Истец предоставил суду в качестве доказательства, свидетельствующего о привлечении его к работе истца в выходные и праздничные дни, СМС-переписку. Но суд не принял доказательство во внимание...

...С учётом отсутствия у истца доказательств обоснованности его позиции относительно фактически отработанного времени, суд счёл нарушение трудовых прав истца по данному гражданскому делу отсутствующим и поддержал работодателя...

...допустимым их признать было нельзя, так как документы (табели учёта рабочего времени) были заполнены непосредственно истицей, исходя из ею занимаемой должности директора магазина...



Виктория Мариновская

юрист

**«По-дружески у меня
всегда кончается
скандалом!»
(Увольнение гендиректоров и
споры по премиям и выплатам.
Судебная практика)**

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

Крупные компании стараются не разбрасываться кадрами, которые повлияли на развитие их бизнеса и смогли привести организацию к высоким результатам. Но и среди гигантов, и среди небольших обществ, в силу различных обстоятельств, нередко случаи расторжения трудовых договоров с директорами.

Примеров множество во всем мире: увольнение директора компании Kobe Steel CEO, крупного сталелитейщика в Японии (скандал с данными по качеству продукции), уход в отставку главы компании Volkswagen (подозрения в нарушении антимонопольного законодательства), громкое разбирательство, связанное с компанией Merlion – по делу бывшего генерального директора, вступившего в конфликт с ее учредителями.

Безусловно разногласия могут быть и не в таких одиозных компаниях, но и в небольших. Поскольку эти споры имеют много юридических тонкостей, а суды не всегда единообразно разрешают возникающие между сторонами конфликты, то обзор актуальной судебной практики будет интересен как директорам, так и учредителям компаний.

ОШИБКИ СЧИТАЮТ УБЫТКИ?

Верховный суд посчитал убытками премии, выплаченные генеральным директором организации самому себе.

Определение Верховного суда РФ № 305-ЭС22-11727 по делу № А40-121758/2021 по кассационной жалобе общества с ограниченной ответственностью «Ц» о взыскании убытков.

Ни устав общества, ни иные внутренние (локальные) правовые акты не наделяли гендиректора полномочиями по установлению премии в отношении себя лично, без согласия (одобрения) участников и органов управления общества.

ООО «Ц» обратилось в Арбитражный суд города Москвы с иском к С. о взыскании убытков, причиненных ненадлежащим исполнением полномочий генерального директора.

**ВЕРХОВНЫЙ СУД ПОСЧИТАЛ УБЫТКАМИ
ПРЕМИИ, ВЫПЛАЧЕННЫЕ ГЕНЕРАЛЬНЫМ
ДИРЕКТОРОМ ОРГАНИЗАЦИИ САМОМУ СЕБЕ**

Позиция истца

Трудовые правоотношения со С. прекращены 31.12.2019 в связи с истечением срока трудового договора. В ходе внутренней проверки финансово-хозяйственной деятельности общества «Ц» за 2018-2019 годы истцом установлено, что в 2018 и 2019 годах С. издавал приказы о начислении себе и получал вознаграждение за труд (заработную плату и иные выплаты) в большем размере, чем это предусмотрено трудовыми договорами, заключенными с ним, а также локальными нормативными актами юридического лица.

В обоснование иска общество «Ц» указывало, что положения Устава общества не предоставляли генеральному директору право устанавливать премии в отношении себя лично и премировать себя по своему усмотрению без согласия участников. При этом общее собрание участников общества «Ц» не принимало решений о премировании ответчика и выплате ему зарплаты в повышенном размере.

Позиция, когда личные интересы берут верх, неудивительна, но она противоречит доверительной природе отношений. Что и подчер-

кнул ВС РФ в данном деле, посчитав, что из фидуциарной природы отношений между Единоличным исполнительным органом общества и нанявшим его участниками общества, не вытекает право генерального директора самостоятельно, в отсутствие на то волеизъявления участников, определять условия выплаты вознаграждения за исполнение собственных обязанностей, включая определение размера вознаграждения, его пересмотр.

**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ВПРАВЕ
ИЗДАВАТЬ ПРИКАЗЫ О ПРИМЕНЕНИИ МЕР
ПОощРЕНИЯ В ОТНОШЕНИИ ПОДЧИНЕННЫХ
ЕМУ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА, НО НЕ В
ОТНОШЕНИИ САМОГО СЕБЯ**

Суд отметил, что генеральный директор вправе издавать приказы о применении мер поощрения в отношении подчиненных ему работников общества, но не в отношении самого себя, иное приводило бы к конфликту интересов.

«РАБОТАЙ ТАК, ЧТОБ ТЕБЯ УВОЛИЛИ!»

В следующем деле суд отметил, что **законом закреплено право на расторжение трудового договора с руководителем организации в любое время и независимо от того, совершены ли руководителем виновные действия, а также вне зависимости от вида трудового договора: срочного или бессрочного...**

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

АВГУСТ 2024

ДРОБЛЕНИЕ БИЗНЕСА. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

Татьяна Новикова

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

...В ПОМЕЩЕНИЯХ ООО ОБНАРУЖЕНЫ КОРПОРАТИВНЫЕ КАРТЫ И ПЕЧАТИ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ СХЕМЫ «ДРОБЛЕНИЯ» БИЗНЕСА, ЧТО СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ ОБ ОТСУТСТВИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ТАКИХ УЧАСТНИКОВ И ПОДКОНТРОЛЬНОСТИ ИХ КОНТРОЛИРУЮЩЕМУ ЛИЦУ...

...СУД ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ ПОСЧИТАЛ, ЧТО ПРИЗНАКИ СХЕМЫ «ДРОБЛЕНИЯ» БИЗНЕСА» УСТАНОВЛЕНЫ: ТРЕТЬЕ ЛИЦО (ООО-1) РЕШАЛО КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПОРНЫХ КОНТРАГЕНТОВ...

... ИФНС ПРОВЕРЯЕТ ТЩАТЕЛЬНО, ПОДНИМАЯ ОГРОМНЫЙ МАССИВ ИНФОРМАЦИИ. ДОСТАТОЧНО ВОПРОСОВ К РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, И СРАВНЕНИЕ ОТВЕТОВ С ПРЕДОСТАВЛЕННЫМИ ДОКУМЕНТАМИ ВЫСВЕТИТ СКРЫВАЕМЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА. УЧИТЫВАЯ РАЗМАХИ «ОПТИМИЗАТОРОВ», КАК НИ ПРЯЧЬ ЗАЙЦА, УШИ ВСЕ РАВНО ТОРЧАТ...



Александра Шишкина

юрист

Правовой статус мигранта в РФ

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

Известные события, произошедшие несколько месяцев назад, вызвали широкий резонанс относительно правового положения мигрантов из Средней Азии на территории РФ. Недовольство имеющимся положением дел выразили как сами работники, так и работодатели, и население России, в целом. Назрела необходимость перемен в регулировании иностранной рабочей силы, а также, в общем, выработки новых вех миграционной политики.

Так, Верховный суд недавно постановил, что для решения вопроса о наличии в действиях (бездействии) иностранного гражданина, лица без гражданства состава административного правонарушения, выражающегося в уклонении от выезда из Российской Федерации по истечении определенного срока пребывания, необходимо установить, имеются ли законные основания для временного проживания (пребывания) иностранного гражданина, лица без гражданства на территории РФ на определенную дату.

Постановлением судьи районного суда, оставленным без изменения постановлением судьи кассационного суда общей юрисдикции, гражданин Республики Узбекистан С. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 31 статьи 18.8 КоАП РФ. Судья Верховного Суда, изучив материалы дела об административном правонарушении, пришел к следующим выводам. Частью 11 статьи 18.8 КоАП РФ на момент совершения инцидента была установлена административная ответственность за нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства режима пребывания (проживания) в РФ, выразившееся в отсутствии документов, подтверждающих право на пребывание (проживание) в РФ, или в случае утраты таких документов в неподаче заявления об их утрате в соответствующий орган либо в уклонении от выезда из

РФ по истечении определенного срока пребывания, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния.

Также, в соответствии с частью 31 статьи 18.8 КоАП РФ нарушение, предусмотренное частью 11 названной статьи, совершенное в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, влечет наложение адми-

**СРОК ВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ В
РОССИИ ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА,
ПРИБЫВШЕГО В ПОРЯДКЕ, НЕ ТРЕБУЮЩЕМ
ПОЛУЧЕНИЯ ВИЗЫ, НЕ МОЖЕТ ПРЕВЫШАТЬ
ДЕВЯНОСТО СУТОК СУММАРНО В ТЕЧЕНИЕ
КАЖДОГО ПЕРИОДА В СТО ВОСЕМЬДЕСЯТ
СУТОК**

нистративного штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы РФ.

Далее, в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 5 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», срок временного пребывания в России иностранного гражданина, прибывшего в порядке, не требующем получения визы, не может превышать девяносто суток суммарно в течение каждого периода в сто восемьдесят суток.

При этом непрерывный срок временного пребывания в РФ указанного иностранного гражданина не может превышать девяносто суток. Временно пребывающий в РФ иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации по истечении срока действия его визы или иного срока временного пребывания, за исключением слу-

чаев, когда на день истечения указанных сроков ему продлен срок действия визы или иной срок временного пребывания, либо ему выдана новая виза, либо у него (в отношении его) приняты заявление и иные документы, необходимые для получения разрешения на временное проживание, либо у него принято заявление о выдаче уведомления о возможности приема в гражданство РФ иностранного гражданина, признанного носителем русского языка, или заявление о выдаче вида на жительство, либо федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел принято ходатайство работодателя или заказчика работ (услуг) о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста или заявление работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу, выданного такому высококвалифицированному специалисту.

В рассматриваемом кейсе сотрудниками МВД России был выявлен гражданин Республики Узбекистан С., прибывший на территорию Российской Федерации в 2019 году в порядке, не требующем получения визы, который в нарушение п. 2 ст. 5 № 115-ФЗ уклонился от выезда из РФ по истечении определенного срока пребывания.

Указанные обстоятельства послужили основанием для привлечения С. к административной ответственности по ч. 31 ст. 18.8 КоАП РФ постановлением судьи районного суда, с выводами которого согласился судья кассационного суда.

Вместе с тем при вынесении обжалуемых судебных актов было не учтено следующее. Для решения вопроса о наличии в действиях лица состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 31 ст. 18.8 КоАП РФ, необходимо установить, имеются ли закон-

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



Элина Шакирова

юриисконсульт

Увольнение директора — анализ свежих споров

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

Увольнение директора организации — это процесс, который требует тщательного соблюдения законодательных норм и юридических аспектов. В отличие от увольнения обычного сотрудника, процедура увольнения директора имеет свои особенности, которые необходимо учесть, чтобы избежать правовых споров и финансовых потерь.

Анализ судебной практики позволяет выделить несколько важных моментов, на которые следует обратить внимание при увольнении директора.

ОФОРМЛЕНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Необходимо иметь в виду, что руководитель связан с обществом двумя видами правоотношений: корпоративными и трудовыми. Соответственно, при увольнении руководителя необходимо решить вопрос с проведением общего собрания участников (акционеров) общества либо (в зависимости от компетенции) совета директоров с повесткой дня о прекращении полномочий прежнего директора и назначении нового. Согласно трудовому законодательству, руководитель общества, в отличие от другого штатного сотрудника, обязан отработать 1 месяц до дня увольнения. Более общество удерживать на рабочем месте сотрудника не вправе. За это время общество обязано принять корпоративное решение в отношении своего будущего исполнительного органа, потому как исполнять свои функции общество имеет возможность лишь посредством назначения руководителя.

Кроме того, процедуру увольнения необходимо провести в строгом соответствии с трудовым законодательством, с учетом условий тру-

договора — недопустимо задерживать увольнение, а также расчеты с увольняющимся лицом во избежание возможных судебных споров (Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2024 № 33-15396/2024).

К. работал в компании в должности генерального директора. Он направил учредителю заявление об увольнении по собственному желанию и телеграмму, однако его не уволили.

В связи с этим К. пришлось обратиться в суд.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЩЕСТВА, В ОТЛИЧИЕ ОТ ДРУГОГО ШТАТНОГО СОТРУДНИКА, ОБЯЗАН ОТРАБОТАТЬ 1 МЕСЯЦ ДО ДНЯ УВОЛЬНЕНИЯ

Расторжение трудового договора по собственному желанию является реализацией гарантированного работнику права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя.

Обстоятельств, в силу которых работодатель вправе отказать работнику в расторжении трудового договора, трудовое законодательство не предусматривает.

Поскольку истец в письменном виде уведомил ответчика о своем намерении расторгнуть трудовые отношения как минимум за месяц, то трудовой договор между сторонами считается расторгнутым.

В соответствии с пп. 4 п. 2 ст. 33 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об ООО» участник обязан был принять решение об увольнении по истечении срока предупреждения, если истец подал заявление об увольнении. Однако в суде ответчиком не было представлено доказательств принятия такого решения.

Поэтому судебная коллегия признала увольнение К. по собственному желанию на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Нельзя уволить директора по инициативе работодателя во время болезни (Апелляционное определение Московского городского суда от 11.04.2024 № 33-10337/2024).

НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ ДИРЕКТОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ВО ВРЕМЯ БОЛЕЗНИ

А. работал генеральным директором в одной компании. На внеочередном собрании участников было принято решение досрочно прекратить с ним трудовые отношения за прогул.

А. не согласился с увольнением и обратился в суд. Он утверждал, что не прогуливал работу, и просил изменить основание увольнения. Кроме того, он отметил, что при увольнении ему не выплатили компенсацию, которая полагается ст. 279 Трудового кодекса РФ.

Изучив материалы дела, судебная коллегия пришла к выводу, что у работодателя не было законных оснований для увольнения директора. Акты об отсутствии А. на работе были составлены в период, когда он находился на больничном.

Однако суд первой инстанции ошибочно решил изменить основание увольнения на п. 2 ч. 1 ст. 278 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает выплату компенсации и процентов по ст. 236, 279

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



Нина Аржанникова

юриисконсульт

Может ли суд признать договор подряда незаключенным, если не указывать в нём стоимость и точный перечень работ?

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

На практике нередко стороны договора подряда сталкиваются с ситуацией, когда согласовать точный перечень работ и конкретную стоимость услуг на начальных этапах сложно, поскольку их можно будет определить только после выполнения подрядчиком работ по первому этапу. Тогда приходит идея не указывать в договоре стоимость услуг и точный перечень работ вовсе. Может ли это привести к негативным последствиям в виде признания договора незаключенным? Обо всем по порядку с опорой на действующее законодательство и позицию судов.

ЕСЛИ СТОРОНЫ НЕ СОГЛАСОВАЛИ СТОИМОСТЬ И ТОЧНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ В ДОГОВОРЕ ПОДРЯДА, МОЖНО ЛИ ЕГО ОСПОРИТЬ?

Из совокупности положений пункта 4 статьи 421, пункта 1 статьи 422 ГК РФ ясно, что условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами. Так, договор подряда должен соответствовать обязательным императивным нормам. Одной из таких норм выступает статья 432 ГК РФ, которая требует согласовать в договоре все существенные условия, а при их отсутствии договор не может считаться заключенным.

В силу п. 1 ст. 709 ГК РФ в договоре подряда указываются цена подлежащей выполнению работы или способы ее определения. Поэтому цена договора подряда может быть признана существенным условием. Данное толкование п. 1 ст. 709 ГК РФ нередко встречается в практике.

Кроме того, к существенным условиям договора строительного подряда относятся условия об объеме и содержании работ, при отсутствии которых договор считается незаключенным.

Если в договоре подряда не указаны стоимость и точный перечень работ, будет ли данный договор действительным? Посмотрим, что думают по данному вопросу суды.

**РИСК ПРИЗНАНИЯ ДОГОВОРА
НЕЗАКЛЮЧЕННЫМ ОПРЕДЕЛЕННО
ЕСТЬ, ЕСЛИ СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ
ОПРЕДЕЛИТЬ (КОНКРЕТИЗИРОВАТЬ)
СУЩЕСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ В ОТДЕЛЬНЫХ
ДОКУМЕНТАХ, НО НЕ СДЕЛАЛИ ЭТОГО**

В решении Арбитражного суда Кемеровской области от 07.06.2024 по делу N А27-24554/2023 судом был рассмотрен спор, где истец обратился в арбитражный суд с иском к ответчику о признании договора на выполнение проектных работ незаключенным со ссылкой на тот факт, что между ним и ответчиком при подписании договора не было достигнуто взаимное волеизъявление сторон по условиям о цене подлежащей выполнению работы или способов ее определения, которые считаются существенными применительно к данному договору.

В договоре стороны согласовали, что сроки выполнения работ будут определены дополнительными соглашениями к данному договору на основании геологического и технического задания на выполнение работ по проектированию. При этом, по условиям договора подрядчик принимает на себя обязательства по подготовке проекта

на проведение работ на основании геологического задания, которое будет определено отдельным дополнительным соглашением к данному договору.

Однако, как геологическое, так и техническое задания не были определены сторонами в последующем. Никаких дополнительных соглашений к договору с целью установления перечня и стоимости работ и сторонами не заключались.

С учетом того, что истцом и ответчиком при подписании договора подряда не достигнуто взаимное волеизъявление сторон по условиям о цене подлежащей выполнению работы или способов ее определения, которое в свою очередь считается существенным применительно к данному договору, истец обратился в суд с заявлением о признании его незаключенным.

Исследовав и оценив обстоятельства и материалы дела, представленные доказательства в отдельности и в их совокупности по правилам статьи 71 АПК РФ, суд установил следующее.

В условиях договора стороны указали, что стоимость работ и порядок оплаты будет определена дополнительными соглашениями о договорной цене, однако и таких соглашений между истцом и ответчиком не заключалось.

Суд при рассмотрении спора отметил, что в договоре по общему правилу указываются цена подлежащей выполнению работы или способы ее определения в силу требований, установленных в пункте 1 статьи 709 ГК РФ. Применительно к договору подряда существенным условием указанного договора также является определение вида и

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

В Тейкове сотрудницы пункта выдачи наворовали товаров на 400 тысяч рублей

Источник: <https://dzen.ru/video/watch/667d007e617402050af0f7e4?clid=1525&rid=1010349119.211.1719484978030.43028>

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



Татьяна Липатова

Генеральный директор ООО «Липатова и
Партнеры»

ПРЕСТУПЛЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КРАЖИ В ТЕЙКОВЕ

Недавно в Тейкове была раскрыта кража, совершённая сотрудниками пункта выдачи товаров, ущерб от которой составил 400 тысяч рублей. Данный инцидент не только привлёк внимание общественности, но и вызвал ряд юридических вопросов. В данной статье хочу рассмотреть правовые аспекты этого дела, включая квалификацию преступления, возможные последствия для виновных и меры по предотвращению подобных случаев в будущем.

ПРАВОВАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ ПРОИСШЕСТВИЯ

Кража в российском уголовном праве квалифицируется по статье 158 Уголовного кодекса РФ. В данном случае речь идет о краже, совершенной группой лиц по предварительному сговору, что является отягчающим обстоятельством. Согласно ч. 2 ст. 158 УК РФ, за подобное преступление предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до пяти лет. Следует также отметить, что данное преступление может квалифицироваться как особо крупное, что также повлияет на тяжесть наказания.

Доказательная база

Для успешного судебного разбирательства по делу о краже необходимо наличие достаточной доказательной базы. Важными элементами доказательств могут быть:

- Записи с камер видеонаблюдения: Зафиксировавшие момент совершения преступления, что является прямым доказательством.
- Показания свидетелей: Например, других сотрудников пункта выдачи или клиентов, которые могли заметить подозрительную активность.
- Материальные доказательства: Такие как списки украденных товаров и их стоимость, которые могут подтвердить размер ущерба.

Кроме этого, важную роль играют документы, подтверждающие инвентаризацию и учет товаров, а также внутренние акты и распоряжения, регламентирующие порядок обращения с материальными ценностями на предприятии.

Возможные последствия для виновных:

В случае признания сотрудниц виновными, им грозит уголовное наказание. Однако, помимо уголовной ответственности, возможны и другие последствия:

- Увольнение: С места работы за совершение аморального поступка, дискредитирующего работника, что повлечет за собой запись в трудовой книжке.
- Гражданская ответственность: За причиненный ущерб, что мо-

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

Аутсорсинг персонала: за что карает ФНС и как суды смотрят на аутстаффинг в упаковке аутсорсинга?

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

**Томас Нейман**

генеральный директор PBS CONSULT и эксперт в цифровом праве. Выпускник МГЮА им. О.Е. Кутафина с квалификацией в банкротстве и внешнеэкономической деятельности

ЗАЁМНЫЙ ТРУД, АУТСТАФФИНГ И АУТСОРСИНГ — ЧТО ЭТО И В ЧЁМ ОТЛИЧИЯ?

Заёмный труд — это работа в интересах, под управлением и контролем лица или организации, не являющихся работодателем. Он запрещен и влечёт административную ответственность. Однако некоторым лицам разрешено направлять персонал для работы у другого лица на основании договора о предоставлении труда работников (персонала) по ст. 18.1 Закона о занятости и гл. 53.1 ТК РФ, что не считается заёмным трудом.

Аутстаффинг — привлечение заказчиком работников, оформленных у исполнителя. Работники трудятся под управлением заказчика без заключения с ним договора. Зарплату и выплаты осуществляет исполнитель. Заказчик и исполнитель заключают договор о предоставлении персонала, определяя условия и срок работы. Предмет договора — услуги по предоставлению персонала.

Аутсорсинг — получение заказчиком услуг или работ от сторонней организации для выполнения непрофильных функций, например, уборка, доставка еды, юридические и бухгалтерские услуги. Договор

аутсорсинга регулируется нормами Гражданского кодекса РФ и не подпадает под трудовое законодательство.

ОТЛИЧИЯ АУТСТАФФИНГА И АУТСОРСИНГА

Если принимающей стороне нужен не персонал, который перейдет под его контроль, а конкретная услуга (например, IT-обслуживание), то это аутсорсинг. Договор аутсорсинга, с учетом его предмета, можно заключить на неопределенный срок. При аутсорсинге персоналом руководит исполнитель, а при аутстаффинге — заказчик. При аутстаффинге требуется согласие персонала на работу, а при аутсорсинге — нет.

ОГРАНИЧЕНИЯ АУТСТАФФИНГА И АУТСОРСИНГА В СВЯЗИ С ЗАПРЕТОМ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Аутстаффинг разрешен определенным субъектам при соблюдении условий, установленных в ст. 18.1 Закона о занятости и гл. 53.1 ТК РФ. Если все эти условия соблюдены, то не имеет значения, как стороны назвали соглашение — договор аутстаффинга, лизинга персонала или как-то иначе. Чтобы не давать повода для споров, рекомендуется называть соглашение так, как это предусмотрено в за-

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

Каковы перспективы первого иска к оператору связи в пользу жертвы телефонных мошенников?

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Руслан Артамонов

Генеральный директор Центра медиации и права
Руслана Артамонова, www.mediationartamonov.com

В июне этого года прокуратурой Ломоносовского района и прокуратурой Гатчинского района Ленинградской области было подано два иска о взыскании с оператора связи в пользу потерпевших по уголовному делу похищенных мошенниками денежных средств и компенсации морального вреда.

84-летнему мужчине поступил звонок от мошенников с подменного российского номера из-за границы, в результате которого он потерял крупную сумму денег.

Операторы связи в своей деятельности руководствуются федеральным законом № 126 «О связи», который определяет отношения, связанные с деятельностью по предоставлению услуг и выполнению работ в области связи.

Согласно ст. 46 федерального закона «О связи» оператор связи обязан прервать звонок в следующих случаях:

- если системой «Антифрод» установлено отсутствие информации об иницировании соединения абонентом (за исключением звонков с иностранного номера в сети связи иностранного оператора связи);
- если осуществляется звонок с использованием российского номера в сети связи иностранного оператора связи (за исключени-

ем звонков с российского номера при нахождении абонента в роуминге);

- если у оператора связи отсутствует информация об абоненте (информация об абонентском номере или уникальном коде идентификации абонента), осуществляющего звонок.

Для борьбы с телефонным мошенничеством Главным радиочастотным центром (одна из структур Роскомнадзора) в декабре 2022 года была запущена система «Антифрод». Она направлена на выявление и блокировку звонков и сообщений, которые осуществляются с использованием подменных номеров.

За 2023 год согласно данным Роскомнадзора системой «Антифрод» было заблокировано 622 млн. звонков с подменных номеров, то есть более 1,5 млн. звонков в день!

В случае неисполнения требований федерального законодательства о связи предусмотрена административная ответственность. В соответствии с ч.2 ст. 13.2.1 Кодекса об административных правонарушениях (далее – КоАП) оператор связи обязан прекратить оказание услуг связи в случаях, предусмотренных федеральным законодательством РФ в области связи. В случае неисполнения данных обязанностей на оператора связи (юридическое лицо) налагается административный штраф в размере от 600 тысяч рублей до одного миллиона.

В судебной практике есть достаточное количество примеров возбуждения прокуратурой административного дела по данной статье КоАП.

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



Татьяна Новикова

юрист

Установление факта трудовых отношений. Споры самозанятых с работодателями

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

Почему граждане, оказывающие услуги в качестве плательщиков налога на профессиональный доход (далее – НПД), обращаются с исками об установлении трудовых отношений? Граждане, добровольно согласившиеся на новые условия, тянут одеяло на себя только в случае конфликтов? Или характер отношений, действительно, качественно не изменился? Выясним на примерах актуальной судебной практики.

КАДРОВИК ЗАЯВИЛ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ФАКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ТОЛЬКО ПОСЛЕ ВЫЯВЛЕННЫХ АУДИТОМ НЕДОСТАТКОВ ЕГО РАБОТЫ

Гражданин Е. обратился в суд с исковым заявлением к ООО об установлении факта трудовых отношений и прочими, следующими из указанной ситуации, требованиями. [1]

Аргументы истца:

С начала 2022 года по поручению ответчика на основании договора возмездного оказания услуг осуществлял в ООО деятельность в должности инспектора отдела кадров с частичной занятостью и дистанционным режимом работы.

В мае 2023 года трудовые отношения между сторонами прекращены: договор расторгнут в одностороннем порядке со стороны ООО.

Ответчик злоупотребил своим правом, требуя, вопреки намерению Е., его регистрации как плательщика НПД.

Ответчик злоупотребил правом на заключение договора ГПХ с самозанятым в целях экономии налогов.

Увольнение незаконно: нарушен порядок.

Мнение суда:[2]

В соответствии с договором возмездного оказания услуг Е. обязался оказывать заказчику услуги по ведению кадрового делопроизводства ООО по заявкам заказчика в сроки и объёме, по определённому в заявке адресу. Стоимость договора установлена. Осуществлялась ежемесячно оплата по результатам оказанных услуг.

В мае 2023 года истца уведомили о расторжении договора ввиду непредставления им ряда отчётных документов о выполненной работе. Аудит работы истца выявил существенные недостатки.

Трудовые отношения между сторонами не возникли, так как стороны заключили гражданско-правовой договор (далее – договор ГПХ).

Истец направлял ответчику акты оказанных услуг, не подчинялся ПВТР [3] ООО, самостоятельно определял режим оказания услуг. Ответчик не обеспечивал истца рабочим местом, техникой, канцелярией. Е. оказывал ООО услуги, используя свои ресурсы и оборудование вне местонахождения ответчика. В удовлетворении исковых требований отказано.

ПРЕДОСТАВЛЕННЫЕ БУХГАЛТЕРОМ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА СРАБОТАЛИ ПРОТИВ НЕГО

Гражданка С. обратилась с иском к ООО об установлении факта трудовых отношений и прочими, следующими из указанной ситуации, требованиями.[4]

Аргументы истца:

Работала по трудовому договору в должности главного бухгалтера с частичной занятостью и с дистанционным режимом работы. Ранее

трудовые отношения с ООО строились на условии полной занятости с дистанционным режимом.

Получила соглашение о расторжении договора. Согласия не выразила, однако была уведомлена о расторжении договора по соглашению сторон в одностороннем порядке. Уведомление считает неправомерным, а увольнение незаконным.

Ответчик, заключая с самозанятым договор ГПХ, вопреки намерению работника заключить трудовой договор, злоупотребил своим правом с целью экономии налогов.

Нарушен порядок увольнения: с приказом об увольнении под роспись не ознакомил, соглашение о расторжении договора С. не подписано, лист электронной трудовой книжки не выдан, окончательный расчёт не произвёл, надлежащим образом о расторжении договора не уведомил.

Истец находится в вынужденном прогуле.

Мнение суда:[5]

Доказательства, подтверждающие наличие между сторонами спора не трудовых, а именно гражданско-правовых отношений, представлены в материалы дела: **отсутствие систематических платежей за оказанные услуги, в разные периоды истцу выплачивали разные суммы и только по окончании оказания услуги**; услуги С. оказывала не регулярно, а по заданию заказчика;

С. самостоятельно определяла размер оплаты услуг, формировала чеки для оплаты с учётом выполненного объёма;

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



Александра Шишкина

юрист

Действия работодателя в случае смерти работника

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

Уход человека из жизни, который являлся сотрудником какой-либо организации, порождает ряд правовых последствий для таковой.

Согласно п. 6, ч. 1, ст. 83 Трудового кодекса РФ, смерть сотрудника является основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Соответственно, работодатель осуществляет следующие действия после получения указанной информации:

- Получить свидетельство о смерти работника, снять с него копию (посредством связи с родственниками либо иными близкими людьми умершего). Причем, без получения оригинала такого свидетельства расторгнуть трудовой договор будет незаконным. Вместе с тем, в таблице учета рабочего времени нужно ставить код «НН» — неявка по невыясненной причине.
- Выпустить приказ о расторжении трудового договора на основании п. 6, ч. 1, ст. 83 ТК РФ — смерть работника. Датой прекращения трудового договора будет являться день смерти сотрудника.
- Записать информацию в личную карточку и трудовую книжку работника.
- Выдать трудовую книжку сотрудника родственникам умершего. Также нужно иметь в виду, что трудовая книжка в данном случае выдается на руки под роспись родственника либо же высылается по адресу, указанному в заявлении родственника.
- Сформировать записку-расчет заработной платы сотрудника.
- Направить сведения в Пенсионный фонд РФ о расторжении договора.

Остановимся детальнее на пункте о выплате денежных средств — сколько, кому, на основании каких документов?

В 2024 году Верховный суд РФ указал следующее: заработная плата, не полученная ко дню смерти работника и выплаченная работодателем в полном объеме одному из членов его семьи в порядке статьи 141 ТК РФ в течение четырехмесячного срока со дня открытия наследства, может быть в соответствующей части взыскана с данного члена семьи другим членом семьи умершего или лицом, находившимся на иждивении умершего на день его смерти, в качестве неосновательно-го обогащения на основании статьи 1102 Гражданского кодекса РФ.

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, НЕ ПОЛУЧЕННАЯ КО
ДНЮ СМЕРТИ РАБОТНИКА, ВЫДАЕТСЯ
ЧЛЕНАМ ЕГО СЕМЬИ ИЛИ ЛИЦУ,
НАХОДИВШЕМУСЯ НА ИЖДИВЕНИИ
УМЕРШЕГО НА ДЕНЬ ЕГО СМЕРТИ**

Поводом к указанным заключениям послужило судебное дело, где С., действующая в интересах своего несовершеннолетнего сына В., обратилась в суд с иском к Н. о взыскании в пользу несовершеннолетнего сына в качестве неосновательного обогащения денежных средств.

В обоснование требований истец указала, что в 2020 году умер А., являвшийся отцом несовершеннолетнего В. После смерти А. его работодатель на основании статьи 141 ТК РФ выплатил неполученную А. ко дню смерти заработную плату его супруге Н., что подтверждается платежными поручениями. Истец полагала, что у Н. не имелось законных оснований для получения всей суммы заработной платы умерше-

го А., поскольку несовершеннолетний В. как член семьи А., так же как и Н., в соответствии со статьей 141 ТК РФ имеет право на получение заработной платы, не полученной ко дню смерти его отцом, в связи с чем просила суд взыскать с Н. в пользу несовершеннолетнего В. на основании статьи 1102 ГК РФ в качестве неосновательного обогащения 1/2 от заработной платы умершего А., полученной Н. после смерти А.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции руководствовался положениями статьи 141 ТК РФ, статьи 1102 ГК РФ и пришел к выводу о том, что несовершеннолетний В. как член семьи своего отца А. имеет равное с его супругой право на получение причитающихся А. выплат по месту работы, в связи с чем взыскал с Н. в пользу несовершеннолетнего сына умершего денежную сумму в размере 1/2 от выплаченной ей работодателем А. денежной суммы, не полученной им ко дню его смерти.

Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований, сославшись на то, что С. в установленный пунктом 2 статьи 1183 ГК РФ четырехмесячный срок со дня открытия наследства после смерти А. не обратилась к его работодателю с заявлением о выплате причитающихся ему, но не полученных им при жизни сумм заработной платы, при этом с таким заявлением в установленный названной нормой срок к работодателю обратилась его супруга Н., в пользу которой работодателем были произведены соответствующие выплаты, в связи с чем у суда первой инстанции отсутствовали правовые основания для удовлетворения иска о взыскании неосновательного обогащения, заявленного С. к Н. в интересах несовершеннолетнего сына.

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 7
Июль
2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Елена Туринова

Проблемы реновации в Москве

Виктория Соколова

Смягчение уголовной ответственности для предпринимателей. Как будет на практике?

Фина Аржанникова

Злоупотребление взыскателем процессуальными правами в условиях готовности оппонента исполнить требования в добровольном порядке

Ульяна Зеленая

Управляющие компании — анализ новых споров по ним

Лавел Хлебников

Неотвратимость наказания в действии

Татьяна Торошко

Судьба домашних животных при разделе квартир как совместно нажитого в браке имущества

Элина Шакирова

Жилье на воде — анализ споров



www.TOP-PERSONAL.RU

(апрель-июнь)

В номере:

№2
2024

**Международный стандарт ИСО 15489.
Необходимость актуализации**

**Локальные (внутренние) нормативные акты:
оформление приложений**

**Организации оперативного хранения
документов в делопроизводстве учреждения
Министерства обороны РФ**

**Правила организации хранения,
комплектования, учета и использования
документов Архивного фонда Российской
Федерации и других архивных документов
в государственных органах, органах местного
самоуправления и организациях. Что нового?**

**Применение искусственного интеллекта
в информационной безопасности**

**Организация обучения
делопроизводственного персонала
на рабочем месте. Наставничество**

**Приказ о дисциплинарном взыскании
(форма, содержание, составление)**

При поддержке:



БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

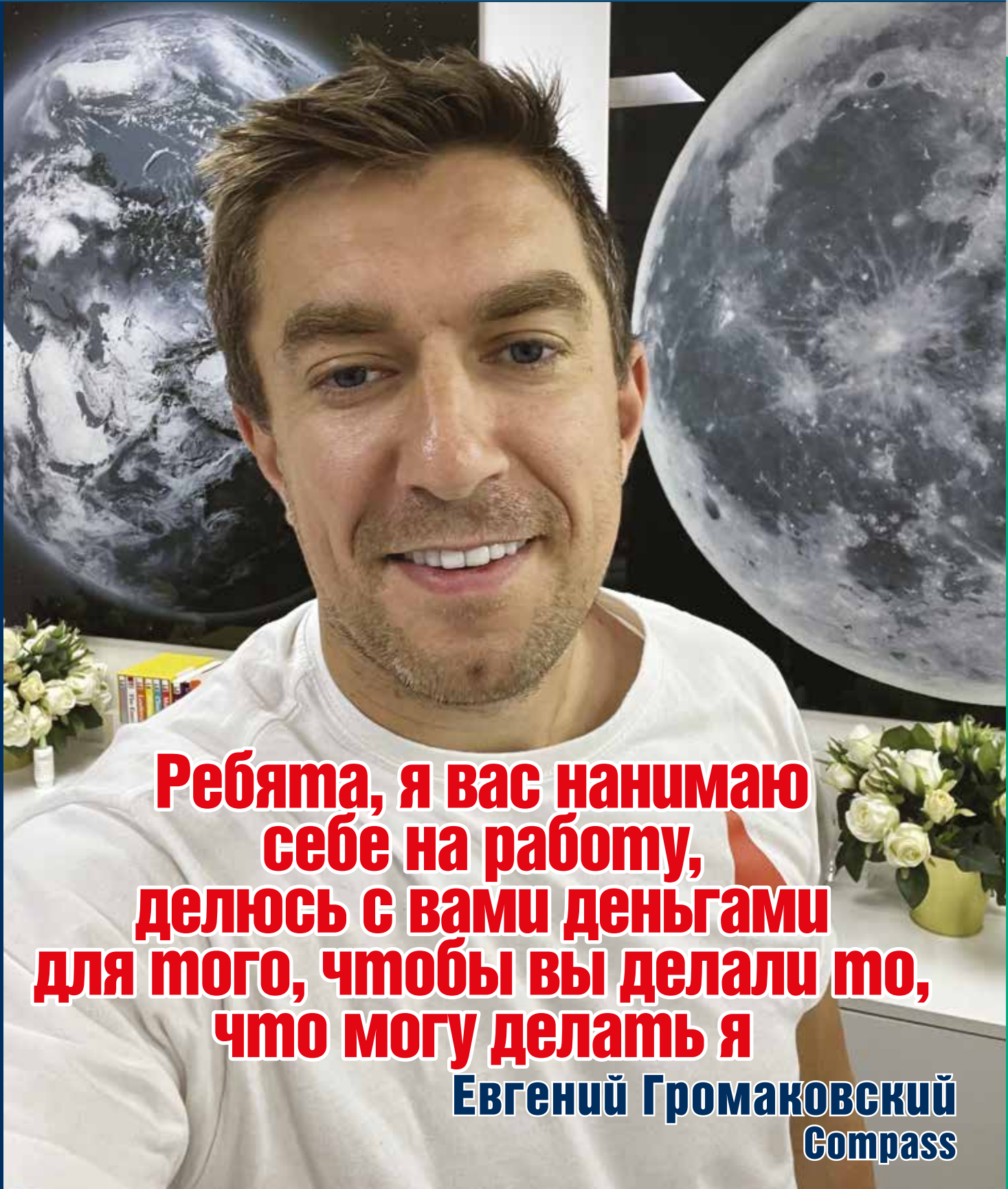
БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 21
(745)
2024

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Решения" - 71852, 71855, 72035;

Главная тема: **КОМПЕНСАЦИЯ ПИТАНИЯ**



**Ребята, я вас нанимаю
себе на работу,
делюсь с вами деньгами
для того, чтобы вы делали то,
что могу делать я**

Евгений Громаковский
Compass