


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

*Самозанятые не уходят с острой темы рабочих отношений?*

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

*Удачи!*

*Александр Гончаров*

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

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

## Новации Трудового Права



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

## Дробление бизнеса



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

## Трудовой экстремизм



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

## Переработка



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

## Увольнение



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

## ОВЗ



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

## Самозанятые



Ульяна Зеленая

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

## Комментарии экспертов



Алёна Талаш

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



Ольга Анисимова, Светлана Алексеева,



Михаил Меркулов, Ирина Питунова, Мария Рулькова

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



Владимир Степанов, Кристина Хайрулина

**Северный коэффициент .....97**



Регина Старцева, Михаил Меркулов, Ирина Олифирова

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

**Выпускающий редактор:** А. Верещагина

**Главный редактор:** А. Гончаров

**Редакционная коллегия:**

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

**Ведущие эксперты:**

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

**Эксперты журнала**

**от юридических компаний:**

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

**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания

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

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

партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

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

**С. Одинцов**, «Диалог права»,

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

«Щеглов и Партнеры»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** О. Сагун

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Доставка:** Е. Чечикова

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

**Подписные индексы:**

**Почта России:** П4421.

**Урал-Пресс:** 47489, 47490.

**Регистрационное свидетельство:**

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

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

© «Трудовое право», 2024.

Издательство не несет ответственности за ущерб, который может быть нанесен в результате использования, неиспользования или ненадлежащего использования информации, содержащейся в настоящем издании. Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений.

**Адрес редакции:**

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru).

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

Подписано в печать 15.07.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

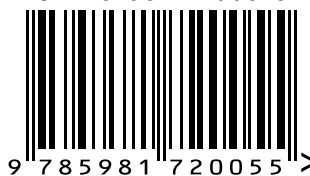
Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-08.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





**Татьяна Кочанова**

юрист

# Изменения в трудовом законодательстве за июль 2024 года

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА ИЮЛЬ 2024 ГОДА

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

Соответствующие изменения внесены в указы:

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

— «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»;

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

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

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

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

обеспечиваться с использованием региональных информационных систем.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В Минтруде подтвердили, что профстандарты, входившие в «белый список» НПА, действительно исключены из перечня с 13.06.2024. Таким образом, в силу ст. 15 Закона об обязательных требованиях в РФ при осуществлении государственного контроля (надзора) не допускается оценка соблюдения обязательных требований, содержащихся в профессиональных стандартах; несоблюдение требований, содержащихся в указанных актах, не может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

Вместе с тем, как сообщили чиновники, обязательные требования установлены не непосредственно профессиональными стандарта-



ми, а положениями ТК РФ — статьями 57 и 195.3, а также иными НПА отраслевого законодательства в различных сферах.

Поэтому, по мнению Минтруда, принятие постановления № 792 не меняет порядок правоприменения профессиональных стандартов.

То же касается и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 № 541н: документ не отменен и применяется в действующей редакции.

### **Проект федерального закона № 638766-8**

В первом чтении принят законопроект о внесении изменений в ст. 153 ТК РФ, в статье пропишут:

— порядок повышенной оплаты неиспользованных отгулов в день увольнения;

— положение о том, что отгул может быть использован в течение года со дня работы в выходной или праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Законопроект разработан во исполнение постановления КС РФ от 06.12.2023 № 56-П, в котором судьи указали: работодатель обязан при увольнении работника заменить неиспользованные дни отдыха повышенной оплатой, сам факт выбора ранее работником по согласованию с работодателем предоставления других дней отдыха вместо повышенного размера оплаты не может рассматриваться как препятствие для получения им такой денежной выплаты.

### **Подписан закон о возобновлении индексации страховых пенсий работающим пенсионерам с 2025 года**

Федеральный закон от 8 июля 2024 г. № 173-ФЗ. 8 июля 2024 года Президент РФ подписал закон о возобновлении индексации пенсий работающих пенсионеров. Ее не производили с 2016 года.

С идеей вернуть индексацию пенсий указанной категории граждан глава государства выступил 7 мая 2024 года на пленарном заседании Петербургского Международного экономического форума. Тогда же он поручил партии «Единая Россия» совместно с Правительством РФ оперативно разработать законопроект об индексации пенсий работающим пенсионерам, чтобы успеть принять его в весеннюю сессию.

20 июня инициатива поступила в Госдуму, а уже 26 числа соответствующий закон был принят. Согласно документу, пенсии работающим пенсионерам вновь начнут индексировать с 2025 года. Изменения внесены в п. 2 ст. 17 Закона об обязательном пенсионном страховании и ст. 26.1 Закона о страховых пенсиях. Закон вступит в силу 1 января 2025 года.

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ИЮЛЬ 2024

### **Работодатель обязан оплачивать дорогу к месту обучения, даже если работник выезжает заранее**

*Определение Девятого КСОЮ от 28 марта 2024 г. № 8Г-1336/2024*

Работодатель считал, что оснований для компенсации работнику стоимости проезда к месту учебы и обратно нет, поскольку авиабилеты до места учебы приобретены на более раннюю дату (за 20 дней до начала промежуточной аттестации). По мнению работодателя, это свидетельствует об отсутствии доказательств приобретения билетов в целях прохождения обучения.

Суды с такими доводами не согласились и указали, что в соответствии со ст. 174 ТК РФ работникам, осваивающим образовательные программы среднего профессионального образования (именно такое образование осваивала работница в данном случае) по заочной форме обучения, 1 раз в учебном году работодатель оплачивает

проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50% стоимости проезда.

Суды удовлетворили требования работницы о взыскании стоимости проезда, а также о компенсации морального вреда в связи с нарушением ее прав.

Похожий вопрос рассматривал в 2023 году Роструд на портале «Онлайнинспекция.РФ». В справке-вызове был указан период с 4 декабря по 31 декабря. Работник хотел улететь в свои выходные заранее, а вернуться после сессии в праздничные дни (с 1 по 8 января). В Роструде сообщили, что работодатель обязан оплатить проезд к месту обучения 1 раз в учебном году, если работник обучается заочно, успешно осваивает программу обучения (имеющую государственную аккредитацию) и получает образование данного уровня впервые. Ограничений в датах поездки не предусмотрено.

**Приказ об увольнении при длительном отсутствии работника должен быть издан не позднее месяца с последнего дня заактированного прогула**

*Определение Первого КСОЮ от 14 мая 2024 г. № 8Г-11484/2024*

Как утверждала уволенная сотрудница, работодатель в одностороннем порядке менял условия трудового договора, в том числе об оплате труда, нарушение трудовых прав работницы было установлено вступившими в силу решениями суда. 02.03.2022 сотрудница уведомила работодателя о приостановлении работы в связи с задержкой заработной платы. 13.04.2022 работодатель направил ей по почте предложение явиться на работу, 18.04.2022 он составил акт об отсутствии на рабочем месте. 19.04.2022 работнице было направлено уведомление о необходимости представить письменные объяснения, 15.06.2022 был издан приказ об увольнении за прогул (за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня 18.04.2022).

Работница успешно оспорила такое увольнение в суде, так как оно произведено с нарушением месячного срока привлечения к дисциплинарной ответственности, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

Работодатель считал, что месячный срок привлечения к ответственности должен исчисляться с последнего дня прогула (сотрудница отсутствовала в период с 16.04.2022 по 15.06.2022), а указание в приказе на прогул именно 18.04.2022, по его мнению, значения не имеет. Конечно, суды с такими доводами не согласились.

### **Установка фото- и видеокамер на рабочем месте конституционные права работника не нарушает**

*Определение Третьего КСОЮ от 10 июня 2024 г. № 8Г-12067/2024*

Заведующая клинико-диагностической лабораторией обратилась в суд с иском о признании незаконными действий работодателя по ведению видеонаблюдения за работниками учреждения, о взыскании в связи с этим компенсации морального вреда в размере 50 тыс. руб., а также об оспаривании приказов о наложении на нее дисциплинарных взысканий (выговоров).

Суд установил, что спорные выговоры были наложены на истца из-за нарушения ею должностной инструкции, а именно обязанностей по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима: в нарушение требований п. 151, п. 152, п. 210 СанПин 3.3686-21 заведующая принимала посторонних посетителей в уличной одежде и обуви в «заразной» зоне лаборатории. Факт приема посетителей был установлен по итогам служебного расследования, причем главной уликой против заведующей были записи камер видеонаблюдения в лаборатории.

Суды трех инстанций отказали в иске полностью:

— спорные проступки доказаны, а работодателем соблюдена процедура привлечения истца к дисциплинарной ответственности (суд

оценивал, в частности, видеозаписи с камер наблюдения, технический паспорт помещения, фотографии, приказ работодателя о допуске персонала в помещения лаборатории, должностную инструкцию истца);

— что касается требований о признании действий по ведению видеонаблюдения незаконными, то работодатель выполнял требования Закона о противодействии терроризму и Технического регламента о безопасности зданий и сооружений, направленных на обеспечение безопасных условий труда работников, что не является раскрытием их персональных данных;

— доводы истца о том, что от работников не получено согласие на видеонаблюдение, не могут быть приняты во внимание, поскольку из положений статей 3, 15, 16, 21, 22 ТК РФ, Закона о противодействии терроризму и п. 2 ч. 13 ст. 30 Технического регламента о безопасности зданий и сооружений следует, что использование работодателем средств видеофиксации не нарушает конституционные права работника, поскольку видеозапись рабочего процесса не используется для того, чтобы установить обстоятельства частной жизни либо личную и семейную тайну (такой же тезис встречается, например, в определении Ульяновского облсуда от 19.02.2019 № 33-836/2019), камеры видеонаблюдения установлены в общих коридорах, о чем было известно истцу;

— ведение видеонаблюдения связано с обеспечением безопасности, в силу чего не является источником получения персональных данных работника по смыслу, заложенному Законом о персональных данных.

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

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

# УЗКИЕ МЕСТА вашей компании мешают вам развиваться?

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



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

Пишите нам на вацап **89263501881**



**Татьяна Новикова**

юрист

# Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы

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

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

## ОХРАННЫЕ УСЛУГИ

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

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

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

*Откуда уши торчат?*

- Часть работников одновременно получали доход в нескольких ООО.

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



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

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

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

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

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

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

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

*Какие аргументы представлены ИФНС:*

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

<sup>2</sup> Дело № А72-12915/2020 Решением АС Ульяновской области от 22.01.2022 в удовлетворении заявления отказано. Устояло в вышестоящих инстанциях (Постановление 11 ААС от 07.04.2022, Постановление АС Поволжского округа от 17 июня 2022 года).

### Откуда уши торчат?

- В 2009 году одновременно во всех ООО сменились участники, но деятельность не изменилась.
- Руководители номинальные, выполняют функции охранников.
- Работники затруднились назвать наименование организации и непосредственного начальника, собственником охранного бизнеса считали иное лицо, воспринимали все пять охранных организаций как одно юридическое лицо.
- Работники участников охранной деятельности совмещали трудовую деятельность в иных организациях холдинга.
- Документы<sup>3</sup> идентичны: имеют единые формулировки, даты, суммы должностных окладов, ошибки, что свидетельствует об их составлении одним лицом и доказывает единое управление организациями.
- Табели учета рабочего времени подписаны неустановленными лицами.
- Дополнительные соглашения к трудовым договорам о переводе работников на 0,25 ставки не обусловлены экономическими причинами, а свидетельствуют об увеличении должностного оклада, изменении режима работы формальны, что подтверждено показаниями работников.
- Выплата «серой» заработной платы подтверждена показаниями свидетелей.

Суды<sup>4</sup> поддержали доводы ИФНС.

3 Трудовые договоры, допсоглашения к трудовым договорам, приказы, ответы на запросы, объяснения и т. д. пяти ООО.

4 Решение АС Краснодарского края от 05.09.2023 года по делу № А32-14573/2023, Постановление 15 ААС от 28 ноября 2023 года, Постановление АС Северо-Кавказского округа от 26 марта 2024 года.

## ТОРГОВЛЯ САНТЕХНИКОЙ

Налоговый орган считает, что одно юридическое лицо и пять предпринимателей создали схему дробления бизнеса с целью недопущения превышения предельного дохода, дающего право на применение упрощенной системы налогообложения.

*Какие аргументы представлены ИФНС:*

- участники схемы несут расходы друг за друга;
- аффилированность участников: родственные отношения, участие в органах управления, служебная подконтрольность;
- формальное перераспределение персонала без изменения должностных обязанностей;
- фактическое управление деятельностью участников схемы гражданином Ш.;
- единые бухгалтер, кадры, юридическое сопровождение и т. п.

*Откуда уши торчат?*

- В схеме учредитель ООО является и предпринимателем — ИП, как и его братья-ИП. Между другими двумя ИП дружеские отношения, один из этих граждан директор ООО.
- Работники, состоящие в трудовых отношениях с одним из участников схемы, выполняют трудовые функции и/или управленческие функции в отношении других участников без документального обоснования.
- Работники нескольких участников схемы работают в одних помещениях.
- Исходя из анализа справок 2-НДФЛ установлено совпадение выплаты дохода по тридцати трем человекам.

- Последовательная регистрация ИП-участников схемы.

• По утверждению налогоплательщиков, отношения между братьями-ИП, в т. ч. использование бухгалтерской программы ООО — свидетельство доброты и бескорыстия. Однако установленный факт ведения бухучета в ПК 1С «Бухгалтерия» ООО является безусловным доказательством участия ИП Ш. в схеме «дробления» бизнеса. Согласно протоколу ОЭБиПК<sup>5</sup>, в помещениях ООО обнаружены корпоративные карты и печати всех участников схемы «дробления» бизнеса, что свидетельствует об отсутствии самостоятельности таких участников и подконтрольности их контролируемому лицу.

Суд<sup>6</sup> согласился с доводами ИФНС.

## ОПТОВАЯ ТОРГОВЛЯ ОРУЖИЕМ И БОЕПРИПАСАМИ

ООО-1 отстояло свои позиции в трех судебных инстанциях<sup>7</sup> несмотря на то, что в ходе мероприятий налогового контроля установлены обстоятельства, свидетельствующие о наличии признаков «дробления» бизнеса. Дело во вменяемом правонарушении: использовании схемы «задвоением затрат»<sup>8</sup>.

*Какие аргументы представлены ИФНС:*

- ООО-1 совместно с подконтрольными организациями составили группу компаний, осуществляющих общую деятельность.
- Руководители занимали должности в нескольких подконтрольных ООО часто номинально. Учредитель Ш. работал менеджером по-

5 Протокол ОЭБиПК УМВД России по г. Симферополю.

6 Решение АС Республики Крым по делу № А83-13744/2023 от 19 декабря 2023 года. Идет апелляционное обжалование в 21 ААС.

7 Решение АС Удмуртской Республики по делу № А71-8486/2022 от 26 июня 2023 года, Постановление 17 ААС от 27 сентября 2023 года, Постановление АС Уральского округа от 21.03.2024 года.

8 ИФНС пришел к выводу, что ООО-1 совершены умышленные действия, согласованные с подконтрольными организациями по отражению в налоговом учете по НДС операций по формально составленным документам с «техническими» организациями, в то время как фактически транспортировка осуществлялась собственными силами ООО-1.

следовательно в нескольких спорных ООО без изменения должностных обязанностей. П. признал, что не управлял организацией. Ещё один не мог в полной мере руководить организацией, так как трудился по основному рабочему месту охранником.

- Водители не информированы о фактическом месте трудоустройства и о причинах перевода во вновь созданные ООО.
- Зарплата водителей осуществлялась за счет денежных средств, полученных от ООО-1.
- Товарно-материальные ценности у поставщиков от имени ООО-1 получали работники других ООО.

#### *Какие такие уши? Возражения налогоплательщика*

- Спорные контрагенты — реальные субъекты экономической деятельности. Взаимоотношения основаны на договорах. Транспортная деятельность — их основная. Руководители контрагентов подтвердили участие в деятельности организаций в суде.
- В отличие от контрагентов, ООО-1 не несло расходов на ГСМ, ремонт транспортных средств, предрейсовые медосмотры, иные расходы, относящиеся к оказанию транспортных услуг. В штате отсутствуют водители.
- Не доказаны: отсутствие реального совершения финансово-хозяйственных операций с контрагентами, получение необоснованной налоговой выгоды, факт согласованности действий в целях обналичивания денежных средств в интересах ООО-1.
- В период взаимодействия с каждым ООО для перевозки оружия оформлялись акты приема-передачи, товарно-транспортные накладные, доверенности на получение грузов, путевые листы.
- ООО-1 долгое время являлся основным, но не единственным заказчиком услуг у спорных контрагентов.

- Вывод ИФНС о взаимозависимости организаций основан на том, что некоторые работники (врач, водители) ранее сотрудничали с другими ООО, выполняющими для ООО-1 аналогичные услуги. Но переход работников на другую работу и совместительство законодательством не запрещены.

Суды признали решение ИФНС незаконным, но суд первой инстанции посчитал, что признаки схемы «дробления» бизнеса» установлены: третье лицо (ООО-1) решало ключевые вопросы деятельности спорных контрагентов.

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

- Собеседование при трудоустройстве водителя в ООО проводил директор, однако окончательное решение принимал руководитель ООО-1.
- Фактически не разграничено владение транспортными средствами между организациями при выполнении заказов на транспортировку оружия.
- Сотрудники переходили в спорные ООО по мере их государственной регистрации.
- Контрагенты вели вспомогательный вид деятельности, это «транспортное звено» группы компаний, фактическое управление

деятельностью осуществлял руководитель ООО-1, являющийся выгодоприобретателем от использования схемы дробления бизнеса.

По мнению апелляционного суда, перечисленные обстоятельства не свидетельствуют о дроблении бизнеса, а являются результатом оптимизации бизнеса. Кассация же согласилась с выводами суда первой инстанции.

**Кажется, что достаточно «правильно» оформить трудовые договоры, дополнительные соглашения, приказы, штатные расписания, акты, накладные и прочие документы, чтобы обезопасить задуманные схемы «оптимизации». Судебная практика показывает, что учесть все пересечения и нюансы сложно. 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.**

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





**Александра Шишкина**

юрист

# Трудовой экстремизм

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Решением нижестоящих судов в удовлетворении исковых требований было отказано.

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

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

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

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

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

Разрешая спор по существу, суд исходил из того, что бездействия АО по письменному сообщению М. допущено не было, поскольку при-

чины отказа в приеме на работу доведены ответчиком до истца в двух письменных ответах, факт получения ответов от ответчика истцом в суде не оспаривался, представленные ответчиком отказы в приеме на работу истца и причины мотивированы.

Отказывая в удовлетворении требования М. о взыскании с АО компенсации морального вреда, суд указал на отсутствие доказательств нарушения трудовых прав истца действиями ответчика.

Судебная коллегия дополнительно отметила, что в силу требований статьи 237 Трудового кодекса РФ основанием для взыскания компенсации морального вреда являются факты нарушения работодателем трудовых прав работника, неправомерные действия работодателя, между тем, в ходе рассмотрения дела указанные в исковом заявлении нарушения со стороны ответчика не нашли своего подтверждения.

Статьей 3 Трудового кодекса РФ запрещается дискриминация в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Нормам статьи 3 Трудового кодекса РФ корреспондируют требования части 1 статьи 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В числе гарантий при заключении трудового договора — запрет на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, ме-

ста жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Частью пятой статьи 64 ТК РФ определено, что по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Доводы кассационной жалобы о том, что истец считает отказ за подписью юрисконсульта ответчика исходящим от ненадлежащего лица, а также ссылки на то, что ответ, состоящий из нескольких страниц, не сшит и не опечатан, подпись и печать имелись только на последней странице, вывода нижестоящих судов по существу спора не опровергают, так как собранные по делу доказательства с очевидностью свидетельствуют о доведении ответчиком до истца в установленный срок и в надлежащей письменной форме причин отказа в заключении трудового договора до двум обращениям истца.

Таким образом, в иске было отказано полностью всеми судебными инстанциями.

Высказал свое мнение и Верховный суд РФ по вопросу злоупотребления правами со стороны работника. А именно: при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой

принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников.

В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Также следует иметь в виду, что закон особо защищает права беременных женщин, которых восстановить на работе придется в любом случае, даже если изначально имелся факт сокрытия беременности. Верховный суд РФ указал, что отсутствие у работодателя сведений о беременности сотрудницы не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Подведем итоги. Полагаем, что на основании изложенных кейсов работодателю надлежит дать следующие рекомендации для избегания подобных ситуаций:

- Проведение тщательной проверки кандидатов на этапе приема на работу (подключив службу безопасности, а также юристов);
- Верное оформление трудовых отношений, функций и должностных обязанностей вновь принимаемого сотрудника;
- Корректное оформление положения о коммерческой тайне и иных нормативных документов компании (об оплате труда, распорядка дня, премированиях, режиме труда и отдыха и проч.);
- Использование организационно-технических средств защиты конфиденциальной информации и документации компании;
- Осуществление контроля сотрудников, имеющих доступ к конфиденциальной информации, документам, клиентским базам и ресурсам организации.

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





**Нина Аржанникова**

юриисконсульт

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Как установлено судом, при приёме на работу и заключении трудового договора истец был ознакомлен с локальными нормативными актами работодателя: Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, должностной инструкцией.

В соответствии с разделом 5 Правил внутреннего трудового распорядка для сторожей устанавливалась сменная работа в соответ-

ствии с графиком сменности и предусматривала 16 часов рабочего времени в сутки.

Факт того, что истец работал в смену 16 часов, а не 22 часа, ответчик подтвердил: отсутствием приказов либо устных распоряжений о привлечении к сверхурочной работе, отсутствием письменного согласия на привлечение к такой работе.

**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**

Истец в обоснование своих доводов о привлечении к сверхурочной работе ссылался на журналы обхода территорий, в соответствии с записями которых истец осуществлял обход территорий каждые четыре часа за рабочую смену. Указанное обстоятельство не подтверждает того факта, что истец привлекался к сверхурочным работам.

Оценив все обстоятельства, суд пришёл к выводу, что истцом не было представлено в материалы дела каких-либо достоверных и допустимых доказательств того, что в действительности им было отработано именно то количество рабочих часов, которое указано в его расчётах. Ввиду чего суд при вынесении решения исходил из дан-

ных, представленных работодателем, который в период осуществления истцом трудовых обязанностей вёл учёт его рабочего времени и фиксировал его в расчётных листках для целей начисления заработной платы, в соответствии с которыми истец не привлекался к сверхурочным работам, оплата его труда производилась в соответствии с условиями заключённого трудового договора.

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 (Решение Жирновского районного суда Волгоградской области от 22.04.2024 по делу N 2-122/2024).

В Московский областной суд обратилась гражданка (истец) с иском о взыскании задолженности по заработной плате в виде оплаты сверхурочной работы с организации (ответчик).

В обоснование своих требований истец пояснила суду, состояла в трудовых отношениях с ответчиком на условиях суммированного учёта рабочего времени с учётным периодом один календарный год. С третьего квартала года ею фактически было отработано сверхурочно 1261 час 30 мин. Данное время ответчиком не было оплачено, что и послужило основанием для обращения за защитой в суд.

Доводы истца строились на документальных доказательствах, однако допустимым их признать было нельзя, так как документы (табеля учёта рабочего времени) были заполнены непосредственно истцей, исходя из ею занимаемой должности директора магазина.

Кроме того, представленные стороной истца журналы, как доказательства осуществления работы сверхурочно, не утверждались работодателем, а были утверждены непосредственно истцом, в период ею работы в должности директора магазина. Работодатель не подтверждает количество часов работы, отражённое в журнале при-

хода и ухода истца с работы, заполненные самостоятельно истцом. Форма представленных стороной истца журналов не соответствует форме и порядку учёта рабочего времени.

Ответчик пояснил суду, что все сведения об учтённых отработанных часах ежемесячно доводились до истца при выдаче расчётных листов, в том числе за спорный период работы, и сведений о переработанных сверхурочно часах не содержат.

**ДОПУСТИМЫМ ИХ ПРИЗНАТЬ БЫЛО  
НЕЛЬЗЯ, ТАК КАК ДОКУМЕНТЫ (ТАБЕЛИ  
УЧЁТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ) БЫЛИ  
ЗАПОЛНЕНЫ НЕПОСРЕДСТВЕННО ИСТИЦЕЙ**

Вдобавок к вышеперечисленному, приказы о привлечении к сверхурочной работе генеральным директором не издавались, письменного согласия истец на привлечение к сверхурочным работам не давала.

Как было выяснено судом, истцу была рассчитана заработная плата за фактически отработанные часы, что и не было опровергнуто истицей. Однако, начисление и выплата заработной платы за весь период работы истицы осуществлялись без учёта сверхурочной работы по той причине, что порядок отображения переработки был известен истцу, так как непосредственно истец в спорный период направляла данные по учёту рабочего времени в кадровую службу для формирования сведений табеля, в которых данные о сверхурочной работе не отражались.

Истец попыталась убедить суд иными доказательствами (журнал учёта прихода и ухода сотрудников магазина), но и их суд отклонил,

так как данные записи не свидетельствовали об исполнении трудовых обязанностей в период пребывания в магазине, а также не обуславливали необходимость нахождения истца на работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Изучив в совокупности все приведённые сторонами доводы и доказательства, Московский областной суд принял расчёт истца не являющимся доказательством осуществления им работ сверхурочно, так же как указанные часы переработки опровергаются письменными доказательствами по учёту рабочего времени и начислением заработной платы.

Сам факт того, что истца не согласовала переработки исходя из необходимости осуществления сверхурочных работ, не является бесспорным основанием для принятия в качестве доказательства период ею пребывания в магазине без соответствующих распоряжений работодателя как основание начисления и оплаты сверхурочной работы (Апелляционное определение Московского областного суда от 05.09.2022 N 33-28004/2022).

## **ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПРИ КОТОРЫХ ПЕРЕРАБОТКУ ЛУЧШЕ ОПЛАТИТЬ ДАЖЕ В ОТСУТСТВИЕ ПРИКАЗОВ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Рассмотрим обратную ситуацию, когда суды поддерживают стороны работника. Кемеровским областным судом был рассмотрен спор, где работница (истец) обратилась в суд с иском к работодателю (ответчик) о взыскании компенсации за переработки.

Требования истца были мотивированы тем, что между ней и ответчиком был заключён трудовой договор, в соответствии с которым она была принята на должность продавца-кассира с графиком рабо-



ты: чередование рабочих и нерабочих дней, неполный рабочий день — продолжительностью 6 часов, с суммированным учётом рабочего времени. За период работы истец неоднократно была вынуждена перерабатывать.

Поводом для обращения в суд послужил тот факт, что ответчик неправильно производил расчёт заработной платы, не выплатив компенсацию за переработки. Аргументацию свои доводов истец стоила на данных электронного учёта рабочего времени, а также пояснениях свидетелей.

Решением суда первой инстанции требования были удовлетворены частично, но ответчик подал апелляционную жалобу с указанием на то, что судом не учтены представленные ответчиком таблицы рабочего времени, являющиеся единственными первичными документами учёта рабочего времени истца, а также ответчик просил не принимать во внимание показания свидетелей в связи с их заинтересованностью в исходе дела.

Изучив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия из представленных ответчиком расчётных листков усмотрела, что истцу была выплачена заработная плата за отработанное время в соответствии с табелями учёта рабочего времени, составленными работодателем, но в определённый период по инициативе работодателя истец работала сверх нормы рабочего времени, установленной трудовым договором, однако фактически отработанное время в установленном порядке работодателем ей оплачено не было.

При расчёте оплаты сверхурочной работы суд, приняв во внимание установленный работнику суммарный учёт рабочего времени на основании данных электронного учёта рабочего времени, а также пояснений свидетелей, определил фактически отработанное время истца в месяц, вычел норму рабочих часов, получив тем самым количество сверхурочных часов в соответствующем месяце.

В результате судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции, сочла их основанными на исследованных доказательствах, а доводы апелляционной жалобы отклонила. И вот почему:

- совокупностью представленных сторонами и исследованных судом доказательств, сведениями о режиме работы магазина было подтверждено, что в спорный период истец по устному распоряжению ответчика выполняла трудовые обязанности за пределами рабочего времени.
- доводы ответчика о том, что истец была допущена к кассовому аппарату и выполняла обязанности кассира-продавца по своей инициативе, а не по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, ответчиком бесспорными доказательствами не опровергнуты.

При этом отсутствие приказа о привлечении истца с её согласия к работе за пределами её рабочего времени при доказанности фактического осуществления истцом по распоряжению работодателя трудовых обязанностей за пределами рабочей смены, установленной ей в соответствии с условиями трудового договора, само по себе вывод суда о доказанности выполнения истцом работы сверхурочно не опровергает и свидетельствует лишь о ненадлежащем оформлении работодателем кадровых документов.

Поскольку пояснения свидетеля согласуются с объяснениями истца, не противоречат иным доказательствам по делу, оснований усомниться в достоверности показаний свидетеля, данных в суде первой инстанции, судебная коллегия не нашла.

При этом судебная коллегия пояснила, что таблицы учёта рабочего времени, предоставленные ответчиком, обоснованно судом не были приняты во внимание в качестве достоверного и бесспорного доказательства, поскольку они не отражают реальный учёт продолжительности рабочего времени истца, а содержащаяся в них инфор-

мация о количестве отработанных истцом в спорный период часов опровергается другими собранными по делу доказательствами.

В результате решение было принято в пользу истца, сумевшего доказать, что в спорный период имела место сверхурочная работа, которая не была учтена и оплачена работодателем (Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 12.03.2024 по делу N 33-2423/2024(2-259/2023)).

**РЕШЕНИЕ БЫЛО ПРИНЯТО В ПОЛЬЗУ ИСТЦА,  
СУМЕВШЕГО ДОКАЗАТЬ, ЧТО В СПОРНЫЙ  
ПЕРИОД ИМЕЛА МЕСТО СВЕРХУРОЧНАЯ  
РАБОТА, КОТОРАЯ НЕ БЫЛА УЧТЕНА И  
ОПЛАЧЕНА РАБОТОДАТЕЛЕМ**

И это не единичный случай, где суд поддержал сторону работника. В другом деле работники (истцы) обратились в суд с коллективным иском к своему работодателю, указав, что были приняты на работу водителями автомобиля.

По условиям трудовых договоров истцам устанавливалась 5-дневная рабочая неделя с понедельника по пятницу с восьмичасовым рабочим днем. Вместе с тем отработанное истцами время превышало установленные нормативы, но сверхурочная работа ответчиком не оплачивалась. Факт выполнения сверхурочной работы истца подтвердили путевыми листами и перепиской в мессенджерах.

Ответчик просил суд не принимать данные доказательства во внимание, так как количество отработанных часов в путевых листах истцы проставляли самостоятельно, время возвращения транспортного средства к месту стоянки в путевых листах могло быть указано

не достоверно. В то время как по инициативе работодателя истцы к сверхурочной работе не привлекались, приказы о привлечении к работе сверх установленной нормы рабочего времени не издавались, а заработная плата истцам выплачена исходя из фактически отработанного времени, в соответствии с условиями трудовых договоров.

Решением первой инстанции в удовлетворении иска было отказано, но истцы подали апелляционную жалобу со ссылкой на то, что путевые листы не были приняты вот внимание, в то время как в представленных истцами путевых листах имеются подписи уполномоченных лиц и реквизиты ответчика. К тому же суд не запросил у ответчика документы о ведении путевых листов.

В доказательство выполнения сверхурочной работы истцы ссылались на представленные ими копии путевых листов. Отклоняя доводы истцов, суд первой инстанции не признал путевые листы доказательством сверхурочной работы, сославшись на отсутствие в путевых листах отметок о принятии автомобиля механиком, несоответствие указанного в путевых листах времени выезда и возвращения в гараж показаниям спидометра.

Между тем, районный суд не дал оценку тому обстоятельству, что на представленных истцами путевых листах имелись отметки о времени прохождения водителем медицинского, технического контроля, получении разрешения на выезд на линию. Данные отметки сделаны в рамках производственной деятельности работодателя, подтверждают такую деятельность, факт выдачи путевых листов с указанными отметками, стороной ответчика не оспаривался.

При таких обстоятельствах судебная коллегия посчитала, что путевые листы, сведения которых ответчиком не опровергнуты, могут являться доказательством наличия сверхурочной работы и отметила, что фактически суд первой инстанции уклонился от исследования доказательств, представленных истцами, проявив формальный подход к рассмотрению дела в условиях того, что ответчиком не пред-

ставлялись иные доказательства, свидетельствующие о времени возвращения автомобилей на стоянку по окончании рабочего дня истцов.

Между тем, многочисленными представленными истцами путевыми листами, имеющими отметки работодателя о прохождении истцами медицинского и технического контроля, о разрешении выхода на линию, подтверждается, что истцы выпускались на работу не только с понедельника по пятницу, но и в выходные и праздничные дни. Но учёт рабочего времени истцов, приведённый в представленных ответчиком табелях рабочего времени не являлся достоверным, так как не учитывал фактическую занятость истцов по исполнению трудовых функций.

Ссылки ответчика на отсутствие приказов о привлечении истцов к сверхурочной работе судебная коллегия не приняла, так как при непредставлении ответчиком доказательств, подтверждающих соблюдение обязанности по точному учёту рабочего времени, отсутствие приказов о привлечении истцов к сверхурочной работе не свидетельствует об отсутствии сверхурочной работы.

В результате судебная коллегия посчитала требования истцов о взыскании оплаты сверхурочных работ обоснованными и подлежащими удовлетворению (Апелляционное определение Амурского областного суда от 26.10.2022 по делу N 33АП-3465/2022).

Аналогичным образом разрешился спор в апелляционном определении Камчатского краевого суда от 20.11.2023 по делу N 33-1772/2023, где государственный служащий (истец) обратился в суд с иском к работодателю (ответчик) о взыскании задолженности по оплате за выполненную сверхурочную работу.

В обоснование заявленных исковых требований он указал, что проходил службу в органах уголовно-исполнительной системы. Истец регулярно привлекался ответчиком к выполнению работы сверх-

установленной законом продолжительности рабочего времени, а также в выходные и праздничные дни, но при увольнении он не получил причитающуюся ему компенсацию за сверхурочную работу, в связи с чем просил иск удовлетворить.

По его подсчётам, в период с октября 2021 года по октябрь 2022 года им было отработано сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени 458 часов. Обращаясь в суд, истец ссылался на то, что ему не были выплачены денежные средства за привлечение к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, а также за работу в выходные и праздничные дни.

**ПИСЬМЕННОЕ СОГЛАСИЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ  
К СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ НЕ ВСЕГДА  
МОЖЕТ РАСЦЕНИВАТЬСЯ КАК ЛИЧНАЯ  
ИНИЦИАТИВА РАБОТНИКА**

Судом первой инстанции спор рассмотрен не был из-за пропуска исковой давности, но путём подачи апелляционной жалобы истцу удалось добиться разрешения спора в апелляции.

Рассмотрев дело в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия выяснила, что истец проходил службу в уголовно-исполнительной системе на основании контракта, в условиях которого режим работы истца определён не был. Однако правилами внутреннего трудового распорядка истцу была установлена пятидневная рабочая неделя, с 2 выходными днями, при нормальной продолжительности служебного времени.

В то же время занимаемая им должность предусматривала сменный режим службы в пределах нормальной продолжительности ра-

бочего времени — не более установленной нормы рабочих часов в месяц, согласно утверждённому работодателем распорядку дня караула и материалами дела, подтверждено и сторонами не оспаривается, что истец нёс службу в ночное время.

Из материалов дела судебная коллегия установила, что истец за время своей работы регулярно привлекался к работе сверхурочно и к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, в том числе в выходные и праздничные дни, что подтверждалось представленными табелями учёта и использования рабочего времени, постовыми ведомостями караула.

На момент увольнения со службы у истца имелись некомпенсированные часы сверхурочной работы, а также работы в выходные, не рабочие и праздничные дни, но выплачены они при увольнении не были.

Отсутствие же письменного приказа о привлечении сотрудника к службе сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени не может являться доказательством фактического неосуществления истцом службы в спорный период.

При изложенных выше обстоятельствах судебная коллегия решение первой инстанции отменила, а требования истца удовлетворила (определении Камчатского краевого суда от 20.11.2023 по делу N 33-1772/2023).

Как видно из приведённых примеров, отсутствие приказа о привлечении работника с его согласия к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при доказанности фактического осуществления истцом по распоряжению работодателя трудовых обязанностей за пределами рабочей смены само по себе вывод о доказанности выполнения работы сверхурочно не опровергает и свидетельствует лишь о ненадлежащем оформлении работодателем кадровых документов.

## **ВЫВОДЫ ПО ВОПРОСУ ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКУ ЗА ПЕРЕРАБОТКИ В ОТСУТСТВИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРИКАЗОВ**

Произведённый анализ судебной практики позволил прийти к выводу, что нахождение работника на территории работодателя за пределами нормальной установленной для него продолжительности рабочего времени при отсутствии приказов о привлечении к работе, письменного согласия на привлечение к такой работе либо устных распоряжений о привлечении к сверхурочной работе не всегда может расцениваться как личная инициатива работника.

Если работник за пределами нормальной установленной для него продолжительности рабочего времени выполнял трудовую функцию с ведома и по заданию работодателя, то суд поддержит заявленные требования о взыскании доплаты.

Отсутствие же письменного приказа о привлечении сотрудника к службе сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени не может являться доказательством фактического неосуществления истцом службы в спорный период при доказанности фактического осуществления им по распоряжению работодателя трудовых обязанностей за пределами рабочей смены.





**Виктория Алфёрова**

юриисконсульт

# Увольнение беременных — анализ новых споров

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

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

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

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

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

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

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

Рассмотрим некоторые примеры актуальной судебной практики.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Судами также отмечено, что факт неуведомления истцом работодателя о беременности при приеме на работу не может быть расценен как злоупотребление правом по смыслу статьи 10 Гражданского кодекса Россий-

ской Федерации и не может служить основанием к отказу истцу в защите ее прав, гарантированных ей статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

В данной ситуации важно следующее:

увольнение по ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации относится к увольнению по инициативе работодателя (п. 4 ст. 77 ТК РФ, п. 14 ст. 81 ТК РФ); а расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Соответственно, законодательно установлен прямой запрет на увольнение беременной женщины в связи с непрохождением испытания.

**СУДЫ ЗАНИМАЮТ СТОРОНУ РАБОТНИКА, ЕСЛИ РАБОТНИК  
ОБРАТИЛАСЬ ЗА ВОССТАНОВЛЕНИЕМ НА РАБОТЕ  
ПОСЛЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ,  
ПОТОМУ ЧТО УЗНАЛА О БЕРЕМЕННОСТИ  
(Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции  
от 25.03.2024 № 88-6087/2024 по делу № 2-1612/2023)**

Приказом от 5 декабря 2022 г. трудовой договор с работником Т. расторгнут на основании пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации на основании заявления Т. Об увольнении по инициативе работника.

10 января 2023 г. истец поставлена на учет по беременности (срок беременности 9 недель), в периоды с 7 декабря 2022 г. по 21 декабря 2022 г.,

с 22 декабря 2022 г. по 5 января 2023 г., с 11 января 2023 г. по 19 января 2023 г. была временно нетрудоспособна.

15 февраля 2023 г. истец обратилась к ответчику с заявлением об отмене ранее вынесенного приказа об увольнении и восстановлении ее в ранее занимаемой должности, указав, что 10 января 2023 г. ей стало известно о том, что она находится в состоянии беременности (срок беременности 9 недель, то есть на момент увольнения срок беременности составлял 3 недели 6 дней). При обстоятельствах, имевших место в день

**СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР  
ПРОДЛЕВАЕТСЯ ДО ОКОНЧАНИЯ  
БЕРЕМЕННОСТИ НЕЗАВИСИМО ОТ ПРИЧИНЫ  
ЕГО ОКОНЧАНИЯ**

увольнения, у нее отсутствовали основания для увольнения, поскольку на момент подачи заявления об увольнении она была беременна, что повлияло на ее волеизъявление при подаче заявления об увольнении. Учитывая, что иные источники дохода, а также предложения о трудоустройстве у нее отсутствуют, истец просила принять во внимание доводы о том, что увольняться с работы, учитывая факт наличия беременности, намерений истец не имела.

Работодатель проинформировал истца об увольнении по инициативе работника в порядке, установленном трудовым законодательством, и, как следствие, отсутствии нарушения прав работодателем.

Суды трех инстанций поддержали работницу и исходили из того, что заявление Т. об отказе от исполнения ранее поданного заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что расторжение трудового договора по инициативе работника не

может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Иное толкование привело бы к ограничению объема трудовых прав работника, подавшего заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе и лишенного возможности в силу сложившихся обстоятельств отказаться от такого заявления, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий работнику, в частности гарантии от увольнения беременной женщины вне зависимости от основания увольнения.

Важно, что увольнение по собственному желанию происходит при наличии добровольного волеизъявления, а если на момент увольнения по собственному желанию работник не знала о беременности, соответственно, условие о добровольном волеизъявлении не соблюдено.

**СУДЫ ЗАНИМАЮТ СТОРОНУ РАБОТНИКА, ЕСЛИ НА МОМЕНТ ПОДПИСАНИЯ СОГЛАШЕНИЯ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИК НЕ ЗНАЛА О БЕРЕМЕННОСТИ И ОБРАТИЛАСЬ К РАБОТОДАТЕЛЮ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ ПОСЛЕ УВОЛЬНЕНИЯ  
(Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2023 № 88-25824/2023)**

20 июля 2022 г. К. уволена с занимаемой должности по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по соглашению сторон). 19 июля 2022 г. К. почувствовала себя плохо, обратилась в ГБУЗ, ей открыт листок

нетрудоспособности. 2 августа 2022 г. К. узнала, что беременна после визита к врачу и сдачи анализов.

Согласно справке от 2 августа 2022 г., на момент увольнения К. была беременна.

3 августа 2022 г. К. обратилась к работодателю с заявлением об аннулировании соглашения о прекращении трудовых отношений от 20 июля 2022г., просила восстановить на работе в прежней должности. Указала, что существенно изменились обстоятельства ее жизни, а отказ в удовлетворении заявления приведет к лишению ее как работника гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда. Также работник сообщила, что заявление об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд первой инстанции поддержал работодателя, отказав К. в удовлетворении исковых требований. Однако апелляция и кассация поддержали работника, признав действия работодателя незаконными, обосновывая такое решение следующим:

заявление К. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия, ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя



с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

В п. 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъяснено, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме исключения — ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

Теперь, если беременная работница попросила аннулировать соглашение о расторжении трудового договора, а работодатель отказал ей в удовлетворении этой просьбы, суды квалифицируют такое увольнение как произведенное по инициативе работодателя со всеми вытекающими из этого последствиями.

**Существует мнение, что трудовое законодательство чрезмерно защищает права и интересы беременных женщин в части запрета на расторжение трудовых отношений**

с ними, тем самым лишая работодателя мер воздействия в случае злоупотребления работницами своими правами. И пока позиция законодателя и правоприменителя остается неизменной в этой части, рекомендую запомнить следующие важные правила, которые нужно знать при увольнении беременной во избежание дальнейших проблем:

1) Увольнение по инициативе работодателя допускается только в двух указанных выше случаях.

2) Увольнение беременной неправомерно, даже если работодатель не знал о беременности своей сотрудницы.

3) Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности независимо от причины его окончания.

4) Для признания увольнения беременной по собственному желанию или по соглашению сторон законным, работодателю необходимо доказать добровольное волеизъявление работницы в момент увольнения.

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

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



**Элина Шакирова**

юриисконсульт

# Инвалиды — анализ ситуации по работе с ними

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В настоящее время предусмотрена также возможность приобретения (оплаты) инвалидами ТСР (по установленному перечню) с использованием электронного сертификата за счёт бюджетных средств. Вместе с тем нормы права не возлагают на инвалида обязанности по приобретению технических средств реабилитации. Самостоятельное приобретение инвалидами ТСР с последующей компенсацией их стоимости либо приобретения их с использованием электронного сертификата является правом, а не обязанностью инвалида, и может быть реализовано только при его желании и возможности (определение ВС Республики Карелия от 02.04.2024 № 33-1136/2024).

Однако в случае, если инвалид не получил технические средства реабилитации в прошлом, например, по причине их отсутствия или из-за ошибок в работе уполномоченных органов, действующие нормативные акты не предусматривают возможность предоставления этих средств в натуре за прошедший период. В таких ситуациях инвалиды могут рассчитывать на денежную компенсацию за неиспользованные средства реабилитации (определение Четвёртого кассационного суда от 20.07.2023 № 88-23370/2023).

Законодательством РФ не предусмотрено предоставление инвалидам транспортных средств (постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 26.01.2024 № 15АП-19552/2023). Вместе с тем для лиц, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, предусмотрено обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению (п. 3.3 Постановления Конституционного Суда РФ от 27.06.2017 № 17-П).

Размещение знака «Инвалид» на автомобиле без соответствующих оснований может повлечь административную ответственность. Такой знак может быть установлен только после включения транспортного средства в федеральный реестр инвалидов (постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 16.05.2023 № 11АП-5810/2022).

## СПОР О НАРУШЕНИИ ПРАВА НА ДОСТУПНУЮ СРЕДУ

Суд возложил обязанность обеспечить беспрепятственный доступ в здание образовательной организации для маломобильных групп населения (определение Третьего кассационного суда от 12.02.2024

№ 88-3775/2024). Поскольку проведённой проверкой установлено, что здание образовательного учреждения в нарушение действующего законодательства о социальных правах детей-инвалидов, а также строительных норм и правил доступности зданий и сооружений для инвалидов и маломобильных групп населения не имеет входов с наружным пандусом, чем нарушаются права перечисленных категорий лиц на обеспечение беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры.

Согласно ч. 1 ст. 15 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена публичная обязанность по обеспечению доступности самих зданий и сооружений (а не просто услуг) для инвалидов и других групп населения с ограниченными возможностями передвижения.

## **УВОЛЬНЕНИЕ ИНВАЛИДА ПОСЛЕ ТРАВМЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В ПЕРИОД ОТПУСКА**

Чаще всего работники-инвалиды спорят из-за увольнений в связи с невозможностью занимать должность дальше по состоянию здоровья. В то же время суды признают правомерным увольнение, если работник нуждался в переводе на лёгкий труд по медицинским показаниям, а такой работы в компании не оказалось.

Г. в результате несчастного случая на производстве получил тяжёлую травму, трудовое увечье, что послужило основанием для установления инвалидности, а впоследствии — для увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Г. обратился в суд с иском о признании увольнения с работы как работника, находящегося в ежегодном основном оплачиваемом отпуске.



Ссылаясь на нормы действующего законодательства, суд, отказывая в восстановлении в работе, указал следующие обстоятельства.

Увольнение работника на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ является самостоятельным основанием увольнения, не является увольнением по инициативе работодателя.

Ст. 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Ст. 73 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Ст. 73, п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ не содержат указания на запрет увольнения работника, находящегося в очередном отпуске.

Согласно ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

Справка об установлении инвалидности истцу и индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданная по результатам проведения медико-социальной экспертизы, являются медицинским заключением, позволяющим работодателю увольнять в порядке, уста-

новленном ст. 73, 77, 212 Трудового кодекса РФ, что соответствует правовой позиции Верховного суда РФ, изложенной в определении от 25.11.2011 № 19-В11-19.

Согласно программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве Г. ему доступна профессиональная деятельность в оптимальных, допустимых условиях труда при снижении квалификации, при уменьшении объёма (тяжести) работ, при изменении условий труда.

Вакантных должностей, которые могли бы быть предоставлены истцу в связи с его состоянием здоровья у ответчика, не имелось.

Со справкой об отсутствии у работодателя вакансий, подходящих ему по состоянию здоровья, Г. ознакомлен, о чем свидетельствует его подпись на справке.

В связи с изложенным, решением Вологодского городского суда Вологодской области от 26.05.2023 № 2-2757/2023 исковые требования в части восстановления на работе оставлены без удовлетворения.



**Ульяна Зеленая**

юрист

# Самозанятые — анализ проблем при работе с ними

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ кадровые документы;
- ✓ организацию рабочего места самозанятого;

✓ подписание документов хозяйственной деятельности компании самозанятым;

✓ документация по охране труда и т. п.

В общей сложности организации, работающие с самозанятыми, оцениваются более чем по 20 параметрам, ключевыми из которых являются:

✓ продолжительность и постоянство работы самозанятых с организациями/ИП;

## ВЫПЛАТА ОДИНАКОВЫХ СУММ КАЖДЫЙ МЕСЯЦ ТАКЖЕ МОЖЕТ ТРАКТОВАТЬСЯ КОНТРОЛИРУЮЩИМИ ОРГАНАМИ КАК ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

✓ периодичность и размер выплат;

✓ наличие или отсутствие иных источников доходов у самозанятых.

**Нелегальная занятость подвержена особому вниманию со стороны контролирующих органов, так в случае, если за 12 месяцев организация взаимодействует более чем с 10 физическими лицами, применяющими НПД, среднемесячный доход которых превышает 20 тысяч рублей и средняя продолжительность работы которых с указанной организацией составляет более 3 месяцев, информация передаётся в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости, а также в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости.**

Законность взаимодействия с самозанятым может подтверждаться для налоговых органов следующими документами:

- ✓ Договором, оформленным в письменной форме;
- ✓ Актом об оказании услуг;
- ✓ Справкой о постановке на учёт исполнителя в качестве плательщика НПД;
- ✓ Чеком, выписанным в программе «Мой налог».

Так, например, инспекцией в ходе проведения камеральной налоговой проверки первичного расчёта по страховым взносам в адрес заявителя направлено требование о представлении документов: договоры, со всеми приложениями, изменениями, дополнениями, спецификациями, акты

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С САМОЗАНЯТЫМИ, НЕСМОТЯ НА РЯД ОСОБЕННОСТЕЙ, ПОЗВОЛИЛО ЛЕГАЛИЗОВАТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**

выполненных работ, штатное расписание, заключённые с одной стороны с физическими лицами, а с другой с ООО. В возражениях ООО указало на ограниченную возможность у налогового органа по истребованию документов (информации) в рамках камеральной налоговой проверки. Инспекцией установлено, что Обществом выплачивалось вознаграждение лицам, зарегистрированным в качестве плательщиков НПД (самозанятым). Кроме того, в рамках камеральной проверки расчёта по страховым взносам выявлены ошибки (искажения, нестыковки) при расчёте контрольных соотношений и рисков нарушения налогового законодательства с привлечением самозанятых с подменой трудовых договоров договорами гражданско-правового характера. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суды пришли к выводу о соответствии требова-



ния налогового органа действующему законодательству, об отсутствии нарушений прав и законных интересов общества указанным требованием. В ходе рассмотрения дела кассационная жалоба оставлена без удовлетворения.

Несмотря на проводимые проверки налоговыми органами и переквалификацию взаимоотношений самозанятых в трудовые с вытекающими последствиями в виде необходимости начисления НДФЛ и страховых взносов, на практике встречаются дела, когда компании удаётся доказать свою правоту и признать деятельность самозанятого не трудовыми отношениями. По результатам проведённой камеральной налоговой проверки и представленного первичного расчёта по страховым взносам Инспекция составила акт с учётом проведённых дополнительных мероприятий налогового контроля и возражений налогоплательщика и вынесла решение о привлечении к налоговой ответственности.

Основанием для начисления сумм послужили выводы Инспекции о занижении Обществом базы для начисления страховых взносов на суммы выплат физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, фактически регулирующим трудовые отношения.

Не установив наличия совокупности признаков, свидетельствующих о подмене фактических трудовых отношений гражданско-правовыми, суды первой и апелляционной инстанций признали, что спорные выплаты не подлежали обложению страховыми взносами, придя к выводу о самостоятельности физического лица в своей деятельности и оказании им услуг (работ) по гражданско-правовому договору, а не выполнении трудовой функции, признали оспариваемое решение Инспекции недействительным. Кассационная инстанция, изучив материалы дела и доводы кассационной жалобы, проверив правильность применения судами первой и апелляционной инстанций норм материального и процессуального права, соответствие их выводов фактическим обстоятельствам дела и представленным доказательствам, не нашла оснований для отмены обжалуемых судебных актов и удовлетворения кассационной жалобы.

**Взаимодействие с самозанятыми, несмотря на ряд особенностей, позволило легализовать деятельность физических лиц, которые самостоятельно выполняют некие работы или оказывают услуги, но по причине высоких налоговых ставок не регистрировались в качестве индивидуальных предпринимателей. Для исключения привлечения к ответственности и доначисления налогов и страховых взносов, отношения с самозанятыми должны быть правильно оформленными и не вызывать сомнений со стороны контролирующих органов, с целью исключения их квалификации, как трудовых отношений.**

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

# Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счёта ИП

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

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



### **Алена Талаш**

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

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

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

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

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

## А ЭТО ВООБЩЕ ЗАКОННО?

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

сложнее. Налоговикам придется жестко соблюдать сроки, которые увязаны с размером отрицательного сальдо на ЕСН. Если долг свыше 3000 руб., то требование об уплате должно быть выставлено не позднее 3-х месяцев со дня образования долга, если менее 3000 руб., то не позднее года с этого дня (ст. 70 НК РФ). Есть возможность продления, но лишь на полгода (п. 1 постановления Правительства РФ от 29.03.2023 г. № 500). Если гражданин не против погасить долг, то он производит выплату — по общему правилу, в течение восьми дней (рабочих), причем этот срок налоговики могут увеличить до 45 дней (календарных). Такие указания дала ФНС (письмо от 21.10.2015 г. № ГД-4-8/18401). Если гражданин против, то налоговикам необходимо обращаться к мировому судье, чтобы получить судебный приказ (если налогоплательщик не предъявит возражений). А если предъявит, то придется подавать иск в райсуд (п. 4 ст. 48 НК РФ), который досконально разбирается в ситуации и далеко не всег-

да встает на сторону чиновников. Налоговикам невыгодны походы по судам. Куда проще списать долг с ЕНС именно ИП, а не физического лица, и пополнить бюджет с минимумом затрат. Тот факт, что налог будет оплачен дважды, становится проблемой ИП — «физика», налогоплательщиков это не касается. Деньги в итоге вы вернете, но не сразу, потратив силы и время на жалобы, а то и судебные тяжбы.

## ЧТО ДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ НЕ ДОПУСТИТЬ ПРОИЗВОЛА?

Внимательно следить за сообщениями ФНС. Если ИП увидит, что в личный кабинет (ЛК) пришло требование оплатить долг по налогам на имущество физического лица (при этом никакой недоимки нет), — немедленно обжаловать, пока не произошло списание. Составьте мотивированную жалобу, приложите доказательства того, что все уже было оплачено. Даже если вы в свое время просрочили платеж — это не так страшно, поскольку пени и штрафы погашаются с ЕНС за счет свободных средств, оставшихся после уплаты текущих налогов (п. 8 ст. 45 НК РФ). И более того: пени, которые были начислены на недоимку, взыскиваются не всегда, а только если налоговики своевременно принимали меры для принудительного взыскания (п. 57 постановления Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 г. № 57). Если налоговики сами, по своей вине пропустили сроки принудительного взыскания налога, то пени взыскать не смогут.

## КУДА ПОДАВАТЬ ЖАЛОБУ?

В вышестоящий налоговый орган, т.е. управление (УФНС), хотя жалоба с доказательствами вашей правоты подается в ИФНС, которая

вынесла оспариваемые решение (документ). Если УФНС не прислушалась к вашим доводам, то обращайтесь в суд (общей юрисдикции, по месту нахождения вашей инспекции), требуя:

- признать безнадежными к взысканию задолженность по налогу (указать, какому, размер, период) и пеням, по причине истечения установленного срока взыскания (п. 4 ст. 59 НК РФ);
- обязать ИФНС удалить информацию о долге из сальдо ЕНС и из ЛК.

Напомним, что копию заявления необходимо отправить в ИФНС, и уже потом в суд. Получив положительное решение, следует представить его под расписку в ИФНС, и проследить, чтобы налоговики списали долг и убрали информацию о нем из ЛК.

Итак, проверяйте свой ЛК налогоплательщика! Чем чаще — тем лучше. Ведь к нему доступ имеет только вы, ИП, а не ваш бухгалтер, юрист, аутсорсинговая компания. Не реже раза в месяц навещайте в свой ЛК налогоплательщика и открывайте ВСЕ поступившие письма, даже если они помечены прочитанными (нередко бывает и так, что они как-то сами «открываются», без участия хозяина ЛК). Увидев необоснованное требование, немедленно поднимите документальные доказательства своей правоты, приступайте к подготовке жалобы.

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

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2024

## АНАЛИЗ СПОРОВ ПО КАЧЕСТВУ СТРОИТЕЛЬСТВА КВАРТИР

Ирина Дружинина

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

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

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



# Переезд дистанционного сотрудника за границу — повод для увольнения?

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

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

**Ольга Анисимова***старший юрист корпоративной практики CLS***Светлана Алексеева***юрист корпоративной практики CLS*

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

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

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

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

В отношении расторжения трудового договора в связи с переездом работника в настоящий момент в правоприменительной практике также отсутствует единый подход. При рассмотрении вопросов о законности расторжения трудового договора с работником, переехавшим за границу, по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, необходимо учитывать, влияет ли переезд работника на возможность выполнения им своей трудовой функции. Так, например, при рассмотрении одного из дел суд отметил, что изменение местности выполнения трудовой функции не повлекло невозможности исполнения трудовых обязанностей. Более того, работник продолжал работать в должности менеджера по продажам и по работе с клиентами, что подтверждается предоставленной электронной перепиской по рабочим вопросам (см. подробнее Решение Тверского районного суда г. Москвы от 27 марта 2023 г. по делу № 02-1040/2023).

Невозможность исполнения трудовой функции работником, находящимся за границей, может быть обусловлена, в частности, тем, что работник не работает в рабочее время, определенное в трудовом договоре. Так, например, увольнение работника признали законным ввиду того, что работник переехал в Таиланд – страну с другим часовым поясом. Более того, при рассмотрении дела суд сослался на невозможность использования необходимого программного обеспечения работником в Таиланде и невозможность работодателя поставить иное программное обеспечение, необходимое для работы (см. Апелляционное определение Московского городского суда от 03 апреля 2024 г. № 33-8661/2024).

Судами отмечается, что место выполнения трудовой функции дистанционным работником имеет существенное значение и является порождающим правовые последствия фактом в случае, если данное условие было оговорено в трудовом договоре в качестве существенного условия выполнения работником трудовой функции (см. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 сентября 2023 г. № 88-8742/2023), и бремя доказывания невозможности исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях при изменении работником местности выполнения трудовой функции возлагается на работодателя, ввиду чего именно работодателю необходимо обосновать законность увольнения по рассматриваемому основанию (см. Решение Октябрьского районного суда города Архангельска от 21 июля 2023 г. по делу № 2-1919/2023).

Таким образом, в настоящий момент в судебной практике отсутствует единый подход относительно увольнения работников, переехавших за границу. Сам по себе факт переезда работника за границу не является безусловным основанием для прекращения трудового договора, и законность увольнения будет зависеть от конкретных обстоятельств дела (в частности, от должности и должностных обязанностей работника, от возможности пользоваться программным обе-

спечением и иными ресурсами работодателя, находясь за пределами России, от наличия подтверждений продолжения работы по своей трудовой функции и др.), а так же от того, как работодатель укажет в трудовом договоре и локальных нормативных актах условия, являющиеся фактами, порождающими правовые последствия, и влияющими на исполнение дистанционным работником трудовой функции (место выполнения трудовой функции, обязанность использования программного обеспечения, выполнение работы в течение рабочего времени в местности, где находится работодатель и т.д.), и как впоследствии обоснует данные условия в случае судебного спора.

**Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.**

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



### **Михаил Меркулов**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Дистанционные работники из-за рубежа могут оформить взаимоотношения с «работодателем» на основании гражданско-правового договора. Такая форма сотрудничества лишает релоканта социаль-

ных и трудовых гарантий, но позволяет сохранить источник дохода, право самостоятельно регулировать вопросы налогообложения, график труда, отдыха, места проживания и оказания услуг.

Массовая релокация за рубеж сотрудников по инициативе работодателя осуществляется через создание зарубежных филиалов или дочерних обществ-нерезидентов РФ. В них оформляются «перевезенные» сотрудники на основании норм иностранного трудового и налогового законодательства страны пребывания. Соответственно нормы Трудового права РФ, в т.ч. приема и увольнения, не распространяются на релокантов.

В отношении особо ценных кадров, переместившихся за рубеж, работодатель вправе, руководствуясь главой 49.1 ТК РФ, сформировать специальное локальное регулирование и создать шлюзовый (опосредованный) доступ к цифровым системам с повышенным уровнем безопасности. Социальные гарантии, условия премирования, налоговые риски, оплату проживания работодатель компенсирует на основании индивидуального соглашения сторон.

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

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





### **Ирина Питунова**

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

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

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

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

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

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

- а) есть подписанный трудовой договор о выполнении дистанционной работы на постоянной основе;
- б) работник допустил изменение местности выполнения трудовой функции;
- в) работник не может выполнять трудовые обязанности по трудовому договору на прежних условиях.

Однако есть еще один пробел в законодательстве для правоприменителя – это отсутствие в законе прямого указания на невозможность определения в качестве места выполнения трудовой функции

дистанционного работника территории, находящейся за пределами России (за границей). Если 1 января 2024г. вопрос со статусом налогового резидента России разрешился благодаря унификации налоговых ставок и тех, кто работает в России, и тех, кто трудится за границей (Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ), то трудности, возникающие при релокации и связанные с особенностями Трудового кодекса, еще остались.

Роструд указывает, что ТК РФ не предусматривает возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином, проживающим и осуществляющим трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации, более того, специалисты надзорного органа указывают на необходимость увольнения дистанционного работника по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ в случае его переезда в другую страну, например, ответ на вопрос № 182558 от 21.06.2023, размещенный на портале «Онлайнинспекция.рф». Запрет для работы за границей Роструд, равно как и Минтруд, обосновывают тем, что нормативно – правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории РФ, что следует из ст. 13 ТК РФ, а трудовые отношения, возникающие на территории иностранных государств, не регулируются трудовым законодательством РФ. В дополнение к этому, работодатель лишен возможности исполнять свои обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников, предусмотренные ст. 312.7 ТК РФ.

Таким образом, суд, рассматривая дела связанные с незаконным увольнением по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, в первую очередь, будет исходить из условий трудового договора, разъяснений надзорных органов и судебных актов вышестоящих судов. В дополнении ко всему суды будут учитывать и статус работодателя, а также иные подзаконные акты, в том числе, принятые в последнее время в условиях обострившейся внешней политической обстановки и санкционных мер, принятых в отношении РФ.

Могу сказать с уверенностью, что правоприменительная практика по данной категории судебных дел идет по пути признания увольнения по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ законным, если со стороны работодателя не будет допущено процессуальных нарушений при оформлении увольнения дистанционного сотрудника.

Еще одно обстоятельство, которое исследуется судом — это возможность выполнения законодательства РФ при нахождении работника на территории иностранного государства, например, Указа Президента РФ от 01.05.2022 № 250 «О дополнительных мерах по обеспечению информационной безопасности Российской Федерации», а также может учитываться статус работодателя.

Таким образом, переезд дистанционного сотрудника за границу — это повод для увольнения, но при возможности подтверждения факта изменения местности выполнения трудовой функции и наличия доказательства неисполнения трудовых обязанностей на прежних условиях, а также наличия обстоятельств, которые будут положены в основу увольнения по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, зафиксированных должным образом, в виду того, что именно работодатель несет бремя доказывания всех юридических фактов в судебном споре с работником.

Следовательно, успех в признании увольнения дистанционного работника по ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ законным зависит исключительно от работодателя.

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



 Князев и партнёры  
Московская Коллегия Адвокатов

### **Мария Рулькова**

Юрист МКА «Князев и партнёры»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Если условие об ограничения места трудовой деятельности трудовым договором не установлено, то по общему правилу работник свободен выбрать место осуществления трудовой функции по своему усмотрению и в таком случае следует руководствоваться локальными трудовыми актами работодателя и законом, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ на работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Иными словами, важно определить факты невыполнения трудовых обязанностей, обусловленных переездом (в том числе за границу) или факты невозможности ее выполнения, обусловленные законодательным запретом, влияющим на трудовую функцию. То есть установить действительно ли обязанности работника и условия их выполнения сформулированы так, что объективно невозможно, например ввиду издания указов, законодательных актов, выполнять трудовую функцию за границей.

Как отметил Пятый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 19.03.2024 по делу № 88-2233/2024, суд первой инстанции верно, руководствуясь положениями ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ, п. 1 ст. 20 ГК РФ, исходил из того, что работник в нарушение условий трудового договора, осуществлял трудовую деятельность за пределами Российской Федерации, что трудовым договором и внутренними актами работодателя прямо запрещено и об изменении в одностороннем порядке условий исполнения им трудового договора работодателя не известил, в нарушение существующего законодательного запрета подключался к критическим системам банка.

Считаю, что позиция судов первой, апелляционной, кассационной инстанций является верной, поскольку осуществление работником своей трудовой функции в Турции стало невозможно ввиду ограничения удаленного доступа сотрудникам, работающих из-за границы на

удаленном/гибридном режиме работы, к информационным (автоматизированным) системам и объектам информационной инфраструктуры банка, введенного Указом Президента РФ ответчиком издан приказ № 1215.27 от 15.12.2022г., в связи с чем истец в-принципе, не может по объективным причинам выполнять трудовую функцию.

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



# Северный коэффициент

Северный коэффициент

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

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



### **Владимир Степанов**

*старший юрист практики трудового права  
АБ ЕПАМ*

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

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

Еще в 2014 г. Верховный Суд РФ в «Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом ВС РФ 26.02.2014), сформулировал общий принцип начисления «северных» льгот для дистанционных работников, согласно которому районный коэффициент и процентная над-

Надбавка начисляется к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник. Впоследствии данный принцип неоднократно упоминался в разъяснениях Роструда (см. Письма от 15.01.2016 № ТЗ/23333-6-1, от 12.09.2023 № ПГ/18818-6-1). По мнению Роструда, которое сформулировано в указанных Письмах, из определения дистанционной работы (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ) следует, что для работника местом постоянной работы является место его нахождения (см. также Письмо от 09.04.2024 № ПГ/05642-6-1).

Город Железногорск Красноярского края не относится к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям (см. Постановление Правительства РФ от 16.11.2021 № 1946). При этом в г. Железногорск (бывший Красноярск-26) установлен районный коэффициент 1,3, в соответствии с Постановлением Администрации Красноярского края от 21.08.1992 № 311-п «Об установлении районного коэффициента к заработной плате». Кроме того, для работающих в указанной местности также установлена процентная надбавка к заработной плате, которая составляет 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 № 794). Поскольку в г. Железногорск установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, работники также имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Таким образом, дистанционные работники, выполняющие трудовые обязанности из г. Железногорск Красноярского края имеют право на применение районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.



### **Кристина Хайрулина**

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

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

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

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

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

В соответствии со статьей 315 Трудового кодекса РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Работодатель обязан начислять работникам районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате в том случае, когда

они фактически будут осуществлять трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями.

При этом чтобы применить районный коэффициент и процентные надбавки к зарплате, имеет значение не месторасположение организации, а непосредственное место выполнения трудовой функции работника, которое определяется в трудовом договоре.

В письме Роструда от 12.09.2023 № ПГ/18818-6-1 так и отмечено, что для работника местом постоянной работы является место его нахождения.

Зачастую прописка работника, адрес его проживания и место выполнения работы не совпадают. Дистанционный работник имеет право выполнять свои трудовые обязанности где угодно по своему усмотрению. В связи с чем определять размер районного коэффициента только на основании паспорта работника будет не совсем корректно.

Возможно, в рассматриваемом споре у работодателя и возникли сомнения, действительно ли имея прописку в городе Железногорск Красноярского края, работник осуществлял свои трудовые обязанности из северного района.

Но Трудовой кодекс не обязывает работника доказывать, что работает из района дающего право на северную надбавку. По мнению Роструда, вполне достаточно для предоставления ему гарантий и компенсаций указать в трудовом договоре, что работник будет выполнять работу в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

Что бы избежать подобных споров при заключении трудового договора на условиях дистанционной работы, следует указывать то место работы, где он фактически осуществляет трудовую деятельность, а не адрес прописки работника. Также следует оговорить в трудовом договоре обязанность работника о заблаговременном извещении работодателя в случае переезда или смене рабочего места.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2024

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

Виктория Мариновская

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

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

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

# Можно ли привлечь работника на удалёнке к дисциплинарной ответственности

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

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



**ЗЕМЧИХИН И ПАРТНЕРЫ**  
АДВОКАТСКОЕ БЮРО

### **Регина Старцева**

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

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

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

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

Такие виды взысканий приведены в части 1 статьи 192 Трудового кодекса.

Конкретный вид взыскания определяйте с учетом всех обстоятельств и тяжести проступка, а также предшествующего поведения



сотрудника и его отношения к труду (ч. 5 ст. 192 ТК, п. 53 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2).

Прежде чем наложить дисциплинарное взыскание, подтвердите документально факт нарушения трудовой дисциплины. Составить документы может непосредственный руководитель сотрудника, представитель кадровой службы или специальная комиссия.

Если речь идет о неисполнении трудовых обязанностей, соберите доказательства плохой работы сотрудника. Например, жалобы клиентов, планы и графики работы, технические задания. Также подтвердить нарушение может служебная записка непосредственного руководителя или акт, который составили в присутствии двух и более свидетелей. При этом в документе нужно указать конкретные нарушения, которые допустил сотрудник.

После проступка потребуйте от сотрудника написать объяснительную записку. В ней он должен указать причины и обстоятельства дисциплинарного проступка. Причины важно проанализировать и установить, являются они уважительными или неуважительными.

Если после двух рабочих дней объяснение сотрудник не представил, нужно составить акт об отказе дать объяснение за подписью двух или более свидетелей. Если у работодателя будет такой акт, он может определить меру взыскания и издать приказ и без объяснений сотрудника (ст. 193 ТК).

Когда все доказательства вины сотрудника будут собраны: докладные, акты, объяснительные, оформите приказ о наложении дисциплинарного взыскания.



## Михаил Меркулов

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Цифровые платформы могут оперативно и безошибочно получать юридически значимые документы с соблюдением процедур привлечения дистанционных работников к дисциплинарной ответственности. Настройка скриптов систем с необходимыми шаблонами позволяет в случае фиксации системой дисциплинарных нарушений:

- ✓ незамедлительно направить юридически выверенные запросы на авторизованный e-mail работника,

- ✓ контролировать сроки получения объяснительных,
- ✓ формировать приказы,
- ✓ соблюдать процедуру цифрового ознакомления работника.

В многочисленных компаниях с персоналом более 3000 человек исполнение скриптов привлечения к дисциплинарной ответственности может осуществляться с помощью HR-ботов.

Иная ситуация с дисциплинарной ответственностью дистанционных работников складывается в компаниях, не прошедших цифровую трансформацию и автоматизацию HR-функций:

Во-первых, доказывание «классического прогула» для привлечения дистанционного работника к дисциплинарной ответственности де-факто стало невозможным. Сам формат удалённой работы противоречит определению «прогул» (отсутствие работника более 4 часов на рабочем месте).

Во-вторых, фиксация цифровых инцидентов юридически значимыми документами на бумажных носителях крайне затруднена. Для этого необходимо:

- ✓ предварительная работа по формированию регламентирующих внутренних актов,
- ✓ личное курьерское ознакомление работника с ними,
- ✓ регулярное письменное ознакомление с последующими актуализированными версиями локальных актов,
- ✓ фиксация отказов от ознакомления и приема документов путем физического вовлечения третьих лиц.

В-третьих, отсутствие подтверждения формального соблюдения процедур физического ознакомления дистанционного работника с локальными актами и всеми его версиями является безусловным ос-

нованием для проигрыша работодателя в суде при конфликте с работником.

В-четвертых, юридически значимая фиксация дисциплинарных нарушений в сфере оборота персональных данных, нарушений правил безопасности, идентификации личности пользователя в цифровых системах без развитой цифровой платформы и цифрового кадрового делопроизводства практически нереализуема.

Компании непрошедшие цифровую трансформацию в качестве альтернативы юридической дисциплинарной ответственности могут воспользоваться финансовым механизмом корпоративных штрафов.

Применение штрафов требует внедрения формулы ежемесячного вознаграждения дистанционных работников, состоящей из двух частей: постоянной и переменной в пропорции 50/50% или 60/40%. Переменная часть оплаты труда не является юридической обязанностью работодателя по уплате (при соответствующем оформлении трудового договора и положение о премировании). Удержание штрафов с переменной части за дисциплинарные проступки юридически допустимо и, главное, достигает цели соблюдения работником трудовой дисциплины и распорядка.

В условиях дефицита персонала дисциплинарные взыскания редко применяются работодателями. Их альтернативой стали механизмы депремирования (штрафов) за счёт переменной части во взаимосвязи с цифровыми средствами дистанционного контроля и документирования проступков.

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

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



### **Ирина Олифирова**

*судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям*

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

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

#### **При этом необходимо**

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

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

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

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

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

С указанными документами работник должен быть ознакомлен под личную подпись путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным или трудовым договором, локальным нормативным актом (ч. 5 ст. 312.3 ТК РФ).

Если работник игнорирует сообщения и звонки руководителя более двух рабочих дней подряд без уважительных причин, то такого работника можно уволить по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ. Указанное основание формально не относится к увольнениям за дисциплинарный проступок и не требует строгого соблюдения процедуры, предусмотренной ст. 193 ТК РФ, однако, ориентироваться на нее необходимо. В первую очередь, работодатель обязан убедиться, что у работника не было уважительных причин для отсутствия. На это прямо указывает ст. 312.8 ТК РФ. Если этого не сделать, то суд может восстановить работника на работе, даже если он был виноват. Также для минимизации рисков необходимо оформлять всё документально (докладная записка, объяснительная и/или акт или акты, приказ) и лучше придерживаться сроков, установленных ТК. Необходимо помнить, что основание ч. 1 ст. 312.8 ТК это увольнение по инициативе работодателя и потому нужно соблюдать все запреты и ограничения, в том числе предусмотренные ч. 6 ст. 81, ч. 1, 2 ст. 261 ТК РФ и пр.

Еще один важный момент, уволить дистанционного работника за прогул (однократное грубое нарушение) не получится. Согласно ТК РФ, дистанционной работой является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Соответственно, обнаружить, что дистанционный сотрудник прогуливает или отсутствует на работе и уволить за это практически невозможно, особенно с учетом позиции Верховного суда РФ, изложенной в определении от 16.09.2019 № 5-ГК19-106. В данном случае работодатель может прописать в трудовом договоре, что невыход на связь в течение определенного времени (более 2-х рабочих дней) повлечет расторжение трудовых отношений. Тогда увольнение произойдет не по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а по ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ.

Таким образом, привлекать к дисциплинарной ответственности дистанционного работника можно и нужно при наличии оснований, но с соблюдением требований трудового законодательства и с надлежащим оформлением документов.