

Аналитическая Записка для Руководителя

~~РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА~~

№ 964 от 22 апреля 2024 года

Риск не только опасности! Риск - это возможности!

(Подготовлена ООО «Инженеры информации» и Центром Правовой Информации «ЭКСПЕРТ» с использованием материалов систем Консультант Плюс)

Назначение аналитической записки – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу.

И полетели ножи и стаи упрёков

Для кого (для каких случаев): Споры с работниками о сокращении и увольнении за прогул.

Сила документа: Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ.

Схема ситуации: Попавший под сокращение Работник был зол, обижен и при этом умел отстаивать свои права. Указав суду на процедурные нарушения со стороны работодателя, он восстановлен в должности с выплатой компенсации за вынужденный прогул и моральный вред. Решение суда было вынесено 30.11.21, а с 1 декабря 2021 г. Работник к исполнению трудовых обязанностей не приступил.

В период с 1 декабря 2021 г. по 4 февраля 2022 г. Работник был дважды временно нетрудоспособен. С 7 по 20 февраля 2022 г. (14 календарных дней) как работающий пенсионер находился в отпуске без сохранения заработной платы. С 21 по 29 апреля 2022 г. – снова больничный. А 29 апреля 2022 г. Работодателю на электронную почту поступили заявления о предоставлении отпуска за свой счет как работающему пенсионеру продолжительностью три дня (4, 5 и 6 мая 2022 г.), а также о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с 11 мая 2022 г. на 28 календарных дней.

4 мая Работодатель через электронную почту, «Почту России», СМС-сообщение известил Работника об отказе в предоставлении отпуска без содержания, поскольку в феврале он, как пенсионер, отпуск по ст. 128 ТК РФ полностью использовал. На телефонные звонки Работник не отвечал, на работе не появился.

Таким же образом 6 мая ему был направлен отказ в предоставлении ежегодного отпуска с пояснением, что вопрос с этим отпуском будет решен после получения от Работника объяснений по факту отсутствия на рабочем месте в период с 4 по 6 мая 2022 г. А в ответ тишина.

Для выяснения причин отсутствия проблемного сотрудника и вручения уведомления о даче пояснений по адресу места жительства, увы безрезультатно, направлялись кадровые специалисты, на письма и звонки Работник не откликался, почтовую корреспонденцию не получал. Работодатель даже в органы внутренних дел обращался, толку ноль. В итоге был составлен акт о невозможности получения объяснений по факту прогула. После месяца тщетных попыток выйти на связь с исчезнувшим Работником, Предприятием издан Приказ о привлечении Работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения и отдельный приказ об увольнении.

И что бы вы думали? Через некоторое время Работник появляется всё с теми же требованиями о признании увольнения незаконным, восстановлении в должности, выплате зарплаты за время вынужденного прогула в размере 1 008 523,20 руб. и компенсации морального вреда – 300 000 руб.

Первые три инстанции снова увидели процедурные нарушения, удовлетворили требования Работника, только компенсацию морального вреда в 10 раз снизили.

Изрядно потерявший крæви денег и жаждущий справедливости Работодатель обратился в Верховный Суд. Коллегия по гражданским делам ВС РФ согласилась, что Работодатель предпринял исчерпывающие меры для получения от работника объяснений. Прогул заместителя начальника "отдела режима" – проступок тяжелый, поскольку предприятие оборонно-промышленное, стратегически значимое, а в условиях СВО соблюдение режима на таких объектах особенно важно. Поэтому наказание соответствует тяжести проступка. Неоднократное уклонение от получения всех видов корреспонденции Работодателя свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны Работника. При этом положения ТК РФ об обязанности работника добросовестно трудиться и соблюдать дисциплину никто не отменял. Вывод судов о незаконности увольнения за прогул нельзя признать правомерным, дело – на новое рассмотрение.

Выводы и возможные проблемы: Сокращение, увольнение за прогул требуют безукоризненного соблюдения предусмотренных ТК процедур, до их проведения рекомендуем ознакомиться (в том числе) с [Путеводителями по трудовым спорам: Спорные ситуации при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников; Спорные ситуации при увольнении за прогул](#). Строка для поиска в КонсультантПлюс: «споры об увольнении».

Цена вопроса: 1 008 523,20 руб. за вынужденный прогул, 300 000 руб. за моральный вред.

Где посмотреть документы: **КонсультантПлюс, Судебная Практика:** [ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУДЕБНОЙ КОЛЛЕГИИ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 04.03.2024 N 4-КГ23-92-К1](#)

Неустойка и проценты по статье 395 ГК РФ одновременно

Для кого (для каких случаев): Для случаев взыскания неустойки и процентов по ст. 395 ГК РФ.

Сила документа: Постановление Арбитражного суда округа.

Схема ситуации: Условиями договора поставки было предусмотрено, что в случае нарушения сроков оплаты товара Поставщик вправе начислить Покупателю пеню в размере 0,1% от суммы неисполненных обязательств, за каждый день просрочки, но не более чем 10%.

В связи с тем, что Покупатель не слишком спешил с оплатой, задолженность по договору составила 4 451 613,66 руб. Поставщик 13.12.2021 г. разорвал договор и высудил честно заработанные деньги с максимально возможной неустойкой - 445 161,36 руб. Указанные суммы были принудительно взысканы только 31.08.2022 г. Вот тут Поставщик пожалел, что максимальный размер неустойки договором сильно ограничен, у него возникло стойкое ощущение, что нарушенные права такой суммой не восстановлены.

Тогда начислив ещё 377 899,32 руб. процентов за пользование чужими денежными средствами по статье 395 ГК РФ за период с 14.12.2021 по 31.08.2022 Поставщик снова пошел в суд.

Первые две инстанции иск полностью удовлетворили, указав, что начиная с 14.12.2021 Покупатель

неправомерно пользовался денежными средствами Поставщика вне договора, поэтому Поставщик согласно п. 1, 3 ст. 395 ГК РФ вправе требовать уплаты ему процентов на сумму долга.

Взыскание процентов за пользование чужими денежными средствами на основании правовой позиции, приведенной в Обзоре судебной практики ВС РФ N 2 (2016), является преодолением максимального размера договорной неустойки, поскольку неустойка как способ обеспечения обязательства должна компенсировать кредитору расходы или уменьшить неблагоприятные последствия, возникшие вследствие ненадлежащего исполнения должником своего обязательства.

Мнение кассации оказалось иным. В пункте 66 постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2016 N 7 разъяснено, что по общему правилу, если при расторжении договора основное обязательство прекращается, неустойка начисляется до момента прекращения этого обязательства (пункт 4 статьи 329 ГК РФ). Если же при расторжении договора основное обязательство не прекращено, то по смыслу приведенного разъяснения неустойка за его неисполнение продолжает начисляться.

Согласно правовой позиции, указанной в определении ВС РФ от 21.01.2020 N 305-ЭС19-16367, поскольку сторонами согласована договорная неустойка и не предусмотрено условие о взыскании помимо зачетной неустойки процентов по ст. 395 ГК РФ, вступившим ранее в законную силу решением суда установлено наличие договорного долга, и при расторжении договора сохраняются акцессорные договорные условия, взысканию с ответчика может подлежать только договорная неустойка.

Выводы и возможные проблемы: Чтобы иметь возможность взыскать и неустойку, и проценты по ст. 395 ГК, надо грамотно прописать соответствующие условия в договоре. Рекомендуем почитать: [Готовое решение: Когда можно взыскать одновременно неустойку и проценты за пользование чужими денежными средствами и как это сделать \(КонсультантПлюс, 2024\)](#); [Позиция ВС РФ, ВАС РФ: По общему правилу одновременное взыскание неустойки и процентов за пользование чужими денежными средствами не допускается, кроме случаев, когда неустойка носит штрафной характер](#). Строка для поиска в КонсультантПлюс: «неустойка и проценты по 395 ГК РФ одновременно».

Цена вопроса: 377 899,32 руб.

Где посмотреть документы: **КонсультантПлюс, Судебная Практика:** [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА МОСКОВСКОГО ОКРУГА ОТ 08.04.2024 N Ф05-3794/2024 ПО ДЕЛУ N А40-144607/2023](#)

Сказка ложь, да в ней намек...

Для кого (для каких случаев): Для случаев аренды.

Сила документа: Постановление Арбитражного суда округа.

Схема ситуации: Жили-были три ИП. И было у них одно общее здание на троих, площадью 7 соток. Пришел к ним в далеком 2010 году добрый молодец один сетевой магазин и предложил взять в аренду помещения. Три ИП были только ЗА, и сделка состоялась.

Прошло ни много, ни мало... семь лет. В 2017 году стороны заключили допсоглашение, согласно которому постоянная часть арендной платы составила 507 680 рублей ежемесячно. На период с 01.08.2017 по 01.08.2020 размер постоянной части арендной платы не подлежал изменению, за исключением случаев повышения более чем на 9% ежегодного уровня инфляции. А вот дальше начинал действовать пункт 5.2.2. договора: размер постоянной части арендной платы подлежит изменению по соглашению сторон, но не чаще одного раза в год, в случае повышения рыночной стоимости аренды недвижимости в целом по данному субъекту РФ в сторону увеличения, но не выше чем на уровень инфляции, определенный на основании данных органов статистики в целом по данному субъекту РФ.

Прошел 2020 год, потом еще два года, цены выросли. ИП поняли, что пора что-то менять. 08.02.2023 направили они Магазиному уведомление и допсоглашение о повышении арендной платы с 01.03.2023 на 10,6%. В ответном письме арендатор выразил несогласие с повышением.

А через три месяца ИП обратились уже в суд. Требовали они за три месяца (март, апрель, май 2023 года) доплаты с Магазина 161 442 руб. 24 коп.

Суды повспоминали матчасть. В силу пункта 3 статьи 614 ГК РФ, если иное не предусмотрено договором, размер арендной платы может изменяться по соглашению сторон в сроки, предусмотренные договором, но не чаще одного раза в год. Согласно разъяснениям, изложенным в пункте 21 постановления Пленума ВАС РФ от 17.11.2011 N 73, данная норма является диспозитивной и допускает изменение по соглашению сторон условия договора аренды о размере арендной платы чаще одного раза в год, в том числе и в случае, когда указание на возможность такого изменения в самом договоре аренды отсутствует. Однако, если в соответствии с законом или договором арендодатель имеет право в одностороннем порядке изменять размер арендной платы (статья 310 ГК РФ), то по смыслу пункта 3 статьи 614 ГК РФ такое изменение может осуществляться им не чаще одного раза в год.

Действительно, согласно пункту 5.2.2 договора изменение постоянной части арендной платы возможно не чаще одного раза в год не выше, чем на уровень инфляции. Но только ИП не учли одного, в данном пункте написано: по соглашению сторон. Эти три слова меняют все. Если по договору арендная плата может меняться по соглашению сторон, арендатор не обязан заключать соглашение об изменении платы по предложению арендодателя. А арендодатель не может изменить ее в одностороннем порядке.

Выводы и возможные проблемы: Практика ежегодного изменения арендной платы – дело обычное. Особенно если планируется долговременное сотрудничество. Вот только внимательно и грамотно нужно составить договор. В нем нужно прямо прописать возможность одностороннего увеличения платы арендодателем, а также конкретизировать порядок, способ и метод перерасчета. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «изменение арендной платы на уровень инфляции».

Цена вопроса: 161 442 руб. 24 коп.

Где посмотреть документы: **КонсультантПлюс, Судебная Практика:** [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА ПОВОЛЖСКОГО ОКРУГА ОТ 15.04.2024 N Ф06-1578/2024 ПО ДЕЛУ N А65-15699/2023](#)

Замечание! На нашем Телеграмм-канале «[Чужие грабли. Предупреждён – вооружён!](#)» <https://t.me/HozBezопасnost> есть дополнительные материалы. Полную картину изменения законодательства Вы сможете составить, ознакомившись со всеми последними документами, добавленными в системы КонсультантПлюс. **