

ВЫПУСК

№6

НАУЧНЫЙ ПЕРИОДИЧЕСКИЙ
ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

ПРАВОВОЙ АЛЬМАНАХ

2021, июль
№6 (10)

*«Наука никогда не будет являться законченной книгой.
Каждый важный успех приносит новые вопросы.
Всякое развитие обнаруживает со временем всё новые
и более глубокие трудности»
Альберт Эйнштейн*

SCIENTIFIC ELECTRONIC PERIODICAL

LEGISLATIVE ALMANAC

2021, July, No. 6 (10)

ПРАВОВОЙ АЛЬМАНАХ

июль,
№6 (10)
2021

Научный периодический электронный журнал

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (РОСКОМНАДЗОР).
Регистрационный номер Эл № ФС77-78336

ID журнала: 75537

Главный редактор:

МИЛОВАНОВА Марина Михайловна — доцент кафедры криминалистики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук, доцент, г. Москва, Россия

Ответственный редактор выпуска:

ВАСИЛЬЕВА Оксана Николаевна — доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент, г. Москва, Россия

Редакционный совет

АЛЬБОВ Алексей Павлович — профессор кафедры теории и истории государства и права Российской таможенной академии, член-корреспондент Российской Академии Естествознания, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ВАСИЛЬЕВА Оксана Николаевна — доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент, г. Москва, Россия

ВИЦЕН Властимил — проректор Высшей школы экономики и менеджмента публичной сферы в г. Братиславе, доктор философии, доктор права, доцент, г. Братислава, Словацкая Республика

ГАЙНИШОВА Эдита — преподаватель юридического факультета Университета имени Я.А. Коменского в Братиславе, доктор философии, доктор права, доцент, г. Братислава, Словацкая Республика

ЕГОРОВ Николай Николаевич — профессор кафедры криминалистики юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

КУМАР Абхишек — PhD, Аллахабадский университет, г. Аллахабад, Уттар-Прадеш, Индия

ЛЯДОВ Эдуард Владимирович — профессор кафедры уголовно-исполнительного права Академии права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, кандидат юридических наук, доцент, г. Рязань, Россия

НАРУТТО Светлана Васильевна — профессор кафедры конституционного и муниципального права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

СОКОЛОВА Эльвира Дмитриевна — профессор Департамента международного и публичного права Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

LEGISLATIVE ALMANAC

July,
№6 (10)
2021

Scientific electronic periodical

Officially registered at Russian Federal Service of supervision in Communications, IT and Mass Media
Registration number EI No. FS77-78336 Magazine ID: 75537

Editor -in-Chief:

Marina Mikhailovna MILOVANOVA — Candidate of Law Science, Associate Professor of the Department of criminalistics at Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia

Executive Editor:

VASILYEVA Oxana Nikolaevna — Candidate of Law Science, Associate Professor of Department of Legal Regulation of Economic Activity at Financial University under the Government of the Russia, Moscow, Russia

Editorial Board

Alexey Pavlovich ALBOV — Doctor of Laws, Professor of Department of Theory of State and Law at Moscow Region University, Corresponding Member of Russian Academy of Natural History, Moscow, Russia

Eduard Vladimirovich LYADOV — Candidate of Law Science, Associate Professor, Professor of Department of Penal Enforcement Law at Academy under Russian Federal Penal Enforcement Service, Ryazan, Russia

Oxana Nikolaevna VASILYEVA — Candidate of Law Science, Associate Professor of Department of Legal Regulation of Economic Activity at Financial University under the Government of the Russia, Moscow, Russia

Svetlana Vasilyevna NARUTTO — Doctor of Laws, Professor of Department of Constitutional and Municipal Law at Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia

Vlastimil VICEN — Doctor of Philosophy, Doctor of Laws, Associate Professor, Vice-Rector at Bratislava High School of Public Affairs Economics and Management, Bratislava, Slovakia

SOKOLOVA Elvira Dmitrievna — Professor of Department of International and Public Law at Financial University under the Government of the Russia, Moscow, Russia

Edita GAINISHOVA — Doctor of Philosophy, Doctor of Laws, Associate Professor, Lecturer of Faculty of Laws at Comenius University in Bratislava, Bratislava, Slovakia

Nikolay Nikolaevich EGOROV — Doctor of Laws, Professor of the Department of criminalistics of the Faculty of Law at Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Abhishek KUMAR — PhD, Assistant professor Department of law, University of Allahabad India, Allahabad, Uttar Pradesh, India

Все статьи рецензируются и публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей.

При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Издание основано в 2020 году.

Материалы журнала включены в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) Научной электронной библиотеки eLibrary.ru



Официальный сайт: <https://pravovoyalmanah.ru/jurnal/>

E-mail: pravovoialmanah@yandex.ru

Телефон: +7 (926) 539 67 45

Учредитель и издатель: ООО «Мариокс центр»

ISBN 978-5-6046356-0-5



All articles are reviewed and published in original version. All authors are responsible for their content. The editorial board's opinion may not coincide with the author's. For copying and quoting the link is required.

This magazine was founded at 2020.

All materials are included in Russian Scientific Citation Index of Scientific Electronic Library (elibrary.ru)



Official site: <https://pravovoyalmanah.ru/jurnal/>

Email: pravovoialmanah@yandex.ru

Phone: +7 (926) 539 67 45

Founder and Publisher: Mariox center llc.

ISBN 978-5-6046356-0-5



9 785604 635605

СОДЕРЖАНИЕ

Дениса Дулакова Якубекова / Denisa Dulaková Jakúbeková	
Совместная экономика и её отражение в гражданском праве Словакии.....	7
Collaborative economy and its reflection in Slovak Civil Law.....	21
Коршунова Т.Ю.	
К вопросу о судебной практике при рассмотрении дел об увольнении по сокращению численности (штата) работников: может ли суд в целях защиты трудовых прав работника дополнить закон?.....	32
Милованова М.М.	
Общая характеристика причин налоговых преступлений.....	45

ПРЕСС-РЕЛИЗ к Международной научно-практической конференции «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации в свете современных геополитических рисков и угроз».....	50
---	-----------

ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Жижин Н.А.	
К вопросу о правовом регулировании клонирования: международный опыт.....	52
Мылова А.А.	
Графология и ее практическое применение.....	58

ВОПРОС К ЮРИСТУ

Васильева О.Н.	
Когда и как индивидуальный предприниматель может вернуть /зачесть на будущее переплату по налогам?.....	65

УДК 346.5
ББК 67.99



**Дениса Дуřакова
Якубекова**

доцент
Института частного права
факультета права
Панъевропейского
университета
(Словацкая Республика)
доктор права,
доктор философии

d.dulakova@gmail.com
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
Slovak republic

**СОВМЕСТНАЯ ЭКОНОМИКА
И ЕЁ ОТРАЖЕНИЕ
В ГРАЖДАНСКОМ ПРАВЕ СЛОВАКИИ**

***Аннотация.** Совместная экономика, также называемая экономикой совместного использования или равноправной экономикой, считается неким вызовом нынешнему действующему законодательству не только в рамках Евросоюза. Она вызывает ряд вопросов не только в части теоретических определений, но и в области правоприменительной практики [1]. В целом, совместная экономика подразумевает собой некое общее пространство (рынок), в котором пользователи взаимодействуют друг с другом и за некую плату, и, как правило, при содействии третьей стороны (т.н. интернет-посредника), получают доступ к поставкам, обмену, аренде [2, с. 166-171] и др. любым способом совместного использования различных товаров, продуктов и сервисов. Четкое определение сути совместной экономики представляется весьма проблематичным, так как она может охватывать бесчисленное множество разнообразных видов деятельности. От стартапов, управляющих и маркетинговых компаний до более обычных традиционных сервисов: уборка, доставка еды, транспортировка, каршеринг и т.п. Иллюстрация потенциала совместной экономики в европейском контексте была представлена в совместном Коммюнике Европарламента, Совета Европы, Социального и экономического Комитета и Комитета по делам регионов от 2 июня 2016 года под названием «Европейская повестка совместной экономики»: по состоянию на 2015 год доход от совместной экономики составил 28 миллиардов евро и в ближайшем будущем предполагается его рост в пределах 160-572 млрд. евро¹. Несмотря на продолжающийся*

¹ Портал открытых данных Европейского Союза (ЕС) [Электронный ресурс]. Режим доступа:
<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/sk/renditions/nativ>
(дата обращения: 08.07.2021).

кризис, связанный с мировой пандемией коронавируса, который особенно нанес удар по таким отраслям совместной экономики, как туризм, путешествия, аренда жилья и т.п., вполне резонно полагать, что после окончания пандемии положение дел в этой сфере не только вернётся к докризисному уровню, но и превзойдёт его — как в Словакии [5, с. 62-67], так и в остальных развитых странах, хотя бы потому, что совместная экономика оказывает ключевое влияние на сферу цифровых инноваций, в частности, различных мобильных приложений, и пик развития в данном направлении ещё долго не будет достигнут.

Часть этого современного феномена — так называемый «коворкинг»: предоставление рабочих мест/пространств/инфраструктуры в определенных общедоступных местах, где множество профессионалов в различных сферах, называемых «коворкерами», могут собираться и работать по независимому друг от друга гибкому графику. Эта замысловатая и одновременно специфичная система множественных экономических и правовых взаимоотношений становится всё более и более популярной во всём мире, а потому автор и выбрал её центральной темой данной статьи.

Ключевые слова: совместная экономика, экономика совместного использования, коворкинг, коворкинговое пространство, совместное сообщество, независимость, гибкость, членский взнос, договор аренды, мандатное соглашение, ассоциация.

DENISA DULAKOVÁ JAKÚBEKOVÁ,

PhD, Associate Professor

Pan-European University, Faculty of Law, Institute of private law

d.dulakova@gmail.com

Slovak republic, 821 02 Bratislava, Tomášikova 20

COLLABORATIVE ECONOMY AND ITS REFLECTION IN SLOVAK CIVIL LAW

Annotation. Collaborative economy, also referred to as the ‘shared economy’ or the ‘peer-to-peer economy’, is regarded as a challenge within the legal frame of (not only) the European Union. It raises a series of questions that must be addressed by nearly all the branches of the legal discipline — both theoretical and applied branches [1]. In general, ‘collaborative economy’ represents a common space (market), within which consumers rely on one other, and in which, for a fee and usually through a third party

(web intermediary), they provide, exchange, lend [2, S. 166-171], rent, or 'otherwise share' various products and services. Defining a collaborative economy in terms of its essence is problematic, as it can apply to countless flexible types of activities. From initiating and managing marketing campaigns, to traditional and common activities, such as providing the service of transportation, cleaning, sharing car rides, or food delivery. To illustrate the economic potential of collaborative economy within the European context, an estimate was presented in the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions titled 'The European Collaborative Economy Agenda' from June 2, 2016. In it, it is estimated that the 2015 EU revenue of collaborative economy amounted to 28 billion euros, while it is estimated that this figure could rise in the future and collaborative economy could contribute 160-572 billion to the EU economy. Despite the negative economic impact of the ongoing coronavirus (Covid-19) crisis, which has played out particularly on areas of shared economy (esp. tourism, traveling and housing), it is reasonable to assume that following the crisis, the state of affairs concerning shared economy will not only return to the pre-Covid levels, but also surpass it — both in the Slovak Republic [5, P. 62-67] and other developed countries. This is also because collaborative economy relies heavily on the digital arena, and on an ongoing innovation process of phone apps — an area where we certainly haven't witnessed a peak yet.

Part of this modern phenomenon (sharing) is so-called 'coworking', which has become a modern way of performing work in common spaces, shared by mutually independent and flexible professionals — coworkers. It is a sophisticated and simultaneously specific system of multiple economic and legal relations, gaining in popularity worldwide. Out of all these reasons, the author has chosen it as the central theme of her article.

Key words: *collaborative economy, sharing economy, coworking, coworking space, common community, independence, flexibility, membership fee, lease contract, mandate agreement, association.*

I. Введение.

До недавнего времени термин «коворкинг» был практически неизвестен в словацком (да и не только словацком) правовом поле. Действительно, мы могли бы перевести его на словацкий так, чтобы перевод более или менее отражал суть этого термина (коворкинг = кооперация/совместная работа), но концептуально он представлен в словацком языке также, как и английский — просто коворкинг. Практика и опыт применения этого термина в оригинале сделали его самодостаточным для отображения специфической сущности данного явления. Ввиду растущей популярности и постепенному установлению феномена коворкинга в словацком контексте, у текущего законодательства возникает всё больше правовых вопросов к данному явлению, на которые, однако, так и нет чётких ответов.

Сущность коворкинга.

Коворкинг — это новый устойчивый образ жизни и работы, глобальная основа того, как в будущем мы будем работать на стыке использования

недвижимости, технологий и профессиональных сообществ¹. Некоторые другие определения коворкинга, опубликованные в доступных базах данных, включают в себя: «использование офиса или другой профессиональной среды различным взаимонезависимыми, самозанятыми или работающими на третью сторону людьми, которые совместно используют не только предоставленное оборудование/возможности, но и делятся идеями, навыками и знаниями». В целом, концепт коворкинга подразумевает собрание в едином месте квалифицированных креативных людей для совместной работы и воплощения соответствующих идей и замыслов².

Коворкинг, по сути, это новый тип работы и совместного использования, когда члены коворкинг-сообщества (иначе — члены коворкинга), преимущественно, делят между собой пространство, инфраструктуру и сопутствующие издержки, что, собственно, и делает их единым сообществом. Сообщество может базироваться на постоянной основе, в то же время позволяя его членам поддерживать определенную степень независимости, гибкость графика и т.п. Коворкеры поддерживают деятельность сообщества путём регулярных, как правило, ежемесячных платежей/взносов (которые в странах, где концепт коворкинга уже представлен, называются ежемесячные членские взносы³ или месячные цены⁴), которые отличаются в зависимости от специфики модели коворкинга, которую выбирают для себя коворкеры. Варианты могут быть от любого рабочего стола/рабочего места, которое свободно на данный момент в общей зоне (т.н. «горячее место»⁵ или «гибкий стол»⁶), специализированного рабочего места (т.н. «верстак») в общей рабочей зоне,

¹ Платформа Coworker [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coworker.com/mag/what-is-coworking> (дата обращения: 08.07.2021).

² Использование офиса или другой рабочей среды людьми, которые работают не по найму или работают на разных работодателей, как правило, для обмена оборудованием, идеями и знаниями, «вся идея совместной работы заключается в том, чтобы объединить ярких, творческих людей и позволить идеям сталкиваться». Оксфордский англо-испанский словарь, синонимы и переводчик с испанского на английский. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.lexico.com/definition/co-working> (дата обращения: 08.07.2021).

³ «Коворкинг отличается от аренды офиса в коммерческом здании или в другой юридической фирме. Вместо того, чтобы подписывать договор аренды, адвокат платит ежемесячный членский взнос». См.: Официальный сайт электронного журнала «ABA Journal» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.abajournal.com/magazine/article/coworking-office-attorney-services> (дата обращения: 08.07.2021).

⁴ Электронный ресурс. Режим доступа: <https://drop-desk.com/what-is-coworking#the-average-cost-of-coworking-spaces> (дата обращения: 08.07.2021).

⁵ Там же.

⁶ См.: [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cowork.progressbar.sk/?gad=fixed&gclid=EAIaIQobChMPlajbgJTW6AIVTOJ3Ch1XNgW6EAAAYAiAAEgKjiPD_BwE (дата обращения: 08.07.2021).

которое используется определенными специалистами и до отдельного офиса — как правило, маленького, но очень функционально оснащенного.

История коворкинга.

Как следует из доступных источников, *modus operandi* коворкинга (как совместного использования пространства, идей и информации), появился в 1995 году Берлине, где хакеры собрались вместе для обсуждения общих задач. Вместе с тем употреблять слово «коворкинг» в его текущем значении стали в этом же году, но другой части мира — в Нью-Йорке. Так, Бернард Де Ковен, использовал его для описания работы IT-специалистов в общем пространстве с гибкими рабочими местами. Он описал это так: «совместная работа нескольких, равных друг другу (работая вместе и наравне)». Когда каждый участник команды, в независимости от того, работал он на себя или на стороннего работодателя, имел возможность делиться своими идеями при помощи различных технических устройств и через компьютерную сеть.

Первое коворкинговое пространство было открыто в 2002 году, в Вене, на территории обновленного исторического здания швейной мануфактуры и стало центром по развитию стартапов. Центр постепенно расширялся, открывая свои двери для всё новых и новых фрилансеров — профессионалов, которым для работы нужен был лишь ноутбук и телефон. В 2004 году эта территория стала первым местным официально зарегистрированным коворкинговым сообществом «Konnex Communities». В 2005 году коворкинговый стиль проложил себе дорогу в Сан-Франциско, где Брэд Нойберг открыл первое место подобного типа. Он считал, что как и обычные, так и популярные в то время домашние офисы не только неэффективны, непродуктивны, но и антисоциальны. Его пространство предлагало не только рабочее место и бесплатный wi-fi, но и велосипедные туры, медитацию и массаж! Годом спустя, в 2006, это пространство поменяло свой формат и стало первым полноценным коворкинг-пространством «Nat Factory». Тем временем, коворкинг начал постепенно распространяться по всем частям света, особенно, в Лондоне, откуда, в свою очередь, началась его экспансия на все континенты по франчайзинговой схеме; или Берлине, где в 2005 году было открыто первое интернет-кафе «Сент-Оберхольц». В 2007 году термин «коворкинг» появился в базе данных Google, а сразу после — в английской версии «Википедии». В 2009 году первые коворкинг-пространства появились в Германии под названием «Бетахаус», и

¹ Некоторые источники утверждают, что оно использовалось в его нынешнем значении только Брэдом Нойбергом в 2015 году, о чем мы напишем позже. См: платформа DropDesk [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://drop-desk.com/what-is-coworking> (дата обращения: 08.07.2021) и платформа Coworker [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coworker.com/mag/what-is-coworking> (дата обращения: 08.07.2021).

Германия первая стала использовать оригинальный английский вариант термина «коворкинг» по образцу Google, трактуя его как «работа и совместное использование».

В 2013 году коворкинговая компания из канадского Онтарио в дополнение к обычным услугам (предоставление рабочих мест, wi-fi и т.п.), первая предложила своим членам возможность медицинского страхования.

В 2015 году появилась новая версия — некая смесь собственно коворкинга с отдыхом на курорте (коворкинг + коливинг [3, с. 93-98]), которая впервые была реализована на Канарах под девизом: «Работа на отдыхе — рабочее место в раю!». Целевой группой этого концепта стали фрилансеры, сёрферы и трэвел-блогеры. Идея коворкинга и коливинга стала популярной и в различных вариациях распространилась по всему миру. Так, в Нью-Йорке подобные предложения возглавил проект «WeWork», который предлагал полностью меблированные студии, апартаменты с одной и двумя спальнями, с wi-fi, кабельным телевидением, и даже услуги «менеджера по коммуникациям», который предлагал коворкерам организацию совместных мероприятий. С тех пор «WeWork» развился в уважаемую компанию, портфолио которой включает таких известных клиентов, как «Uber» и «AirBnB», например. Их взлёт мотивировал другие подобные предприятия использовать данную успешную стратегию — как правило, на основе франчайзинга. Такие компании в различных вариациях представлены по всему миру, включая Словакию¹.

Для кого подходит коворкинг (и удобен ли он юристам)?

Исходя из доступных источников, коворкинг больше всего популярен у начинающих предпринимателей (особенно это касается стартапов), фрилансеров (дизайнеров, журналистов и других творческих профессий), и тех, кто работает «на удалёнке» (например, словацкая компания из Братиславы нанимает специалиста из Вены, арендует ему рабочее место в коворкинговом пространстве и общается с ним в онлайн-режиме). Даже малый бизнес проявляет растущий интерес к коворкингу, отказываясь от традиционной долгосрочной аренды офиса, арендуя вместо этого не целое здание с коридорами, подсобными помещениями и т.п., а только то, что им действительно необходимо: рабочее место, принтер, доступ к беспроводному интернету и месту для деловых встреч — в лобби или на ресепшн.

Ввиду чего общепризнанным становится тот факт, что совместный доступ к общей инфраструктуре существенно снижает операционную себестоимость

¹ См.: платформа DropDesk [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dropdesk.com/what-is-coworking> (дата обращения: 08.07.2021), а также платформа Coworking Insights [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://coworkinginsights.com/the-history-of-coworking/> (дата обращения: 08.07.2021).

бизнеса и сроки контрактов (коворкинг-контракт не заключается более, чем на год; при необходимости можно воспользоваться единовременным или однодневным доступом в коворкинг¹) и посредством широко развитого интернет-сообщества члены коворкинга получают доступ к новой информации, связям, знаниям, профессиональным менторам и даже инвестициям в свои проекты (всё вместе это охватывается термином «нетворкинг»²).

Глобально, коворкинг становится всё более и более популярным среди юристов³. Для тех, кто практикует в коворкинге, сообщество независимых экспертов в различных областях права позволяет получить доступ ко всем новеллам, «обрасти» контактами, связями, построить репутацию и расширить клиентскую базу. Юристы используют различные модели, начиная от самой простой — доступ к виртуальному офису, когда члены коворкинга используют его только как почтовый адрес, или пользуются определенное ограниченное время общими переговорными комнатами. Более продвинутый вариант предполагает возможность работы в общем пространстве хоть полное рабочее время, используя свободное рабочее место. Самый сложный (и самый дорогой) вариант — собственное рабочее место в отдельном офисе. Необходимо отметить, что компоновка коворкинг-пространств для нужд юристов должна несколько отличаться от так называемых «обычных» коворкингов, ввиду некоторой профессиональной конфиденциальности. В таких пространствах должны быть отдельные комнаты для телефонных разговоров и личных встреч, когда, наоборот, все средства связи сдаются в специальные ячейки. Более того, в некоторых случаях юристы, как члены коворкинга, даже подписывают договор о неразглашении данных, на тот случай, если им стали известны конфиденциальные факты профессиональной деятельности других юристов и их клиентов⁴.

II. Коворкинг в словацком (правовом) контексте.

Как уже упоминалось выше, термин «коворкинг» вошёл в наш словарь в его оригинальном английском значении, как сообщество людей/коворкеров в одном общем месте (коворкинг-пространстве), которые собираются вместе,

¹ Платформа DropDesk [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dropdesk.com/what-is-coworking> (дата обращения: 08.07.2021).

² Создание сетей – встречи с людьми для налаживания отношений и получения информации, особенно в рабочей среде (буквально «создание сетей»). См., например: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/networking> (дата обращения: 08.07.2021).

³ См., например: Сайт электронного журнала «ABA Journal» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.abajournal.com/magazine/article/coworking-office-attorney-services> (дата обращения: 08.07.2021).

⁴ Там же.

чтобы реализовать свои творческие/деловые возможности (независимо, от своего лица и под личную ответственность), но они также могут работать и на других, как правило, на основе трудового договора (так называемые работники на «удалёнке»). Но с другой стороны, самостоятельные, независимые друг от друга юридические лица могут объединяться в рамках коворкинга для работы над общим мероприятием или проектом. Типичный коворкинг также предоставляет своим членам возможности использования wi-fi, оргтехники, мест для проведения встреч, конференций и отдыха, стойку ресепшн, библиотеку, спортзал и т.п.

Контракт коворкинга — непосредственно коворкинговый контракт или какой-то другой тип договора?

Контракт, который позволил бы коворкеру быть частью коворкинговой команды (сообщества), ещё не урегулирован словацким законом. Он до сих пор так и не был привнесён в словацкое законодательство (в отличие, например, от лизингового контракта²), ибо до сих пор для него не могут подобрать правильное определение. Во многих других странах, однако, также пришлось прибегнуть к разным определениям данного типа договоров, таким, как «коворкинговый контракт»³, «контракт коворкингового пространства»⁴, «контракт членства в коворкинговом пространстве»⁵, «членское соглашение»⁶ и т.п. (для целей данной статьи мы используем термин «коворкинговый контракт»).

Обвинять законодателя в пробелах по этому вопросу так же нерезонно, как и ждать от него немедленной реакции на все новые тренды, а уж тем более, предвидеть их заранее.

С другой стороны, бессмысленно задаваться вопросами, действительно ли эти правоотношения (в контексте коворкинга) настолько уникальны, что требуют какого-то отдельного нового вида/подвида договоров, или же

1 См.: § 2 Закона Словакии о лицензировании торговли.

2 В словацком законодательстве нет специального вида договора, созданного для договора лизинга, но его обозначение является общим и в целом понятным (Примечание автора).

3 Сайт консалтингового агентства по коворкингу и коливингу HWL [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.happyworkinglab.com/coworking-contract/> (дата обращения: 08.07.2021).

4 Сайт Coworking Resources [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coworkingresources.org/blog/coworking-space-agreement> (дата обращения: 08.07.2021).

5 Платформа Deskmag [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.deskmag.com/en/contracts-in-coworking-spaces-agreements-530> (дата обращения: 08.07.2021).

6 Электронный ресурс. Режим доступа: <http://wiki.coworking.com/w/page/43988681/Professional%20Documents> (дата обращения: 08.07.2021).

существующих будет достаточно, чтобы в полной мере обозначить их. Это могли бы быть либо непоименованные договоры (*contractus innominatus*), либо смешанные договоры², базирующиеся на принципах *analogia legis*³. Данные положения в действующем словацком законодательстве, регулирующие обязательства (взаимоотношения) сторон, считаются близкими по смыслу с вопросами, касающимися коворкинга.

Предмет коворкингвого контракта.

Изучив суть коворкинга, мы представляем себе это, как получение коворкером, в основном, доступа к рабочему месту (рабочему столу) в общей зоне коворкинга, так и других дополнительных услуг, предусмотренных договором, заключенным с владельцем коворкингвого пространства. Таким образом, подобные правоотношения могут быть классифицированы, как попадающие под категорию «использование собственности третьих лиц». В гражданских договорных правоотношениях они базируются на лизинговых контрактах.

Коворкинг, как аренда/сдача в наём.

Лизинговый контракт в словацком законодательстве регулируется статьей 663f Гражданского Кодекса и характеризуется следующими концептуальными особенностями: предложение использования собственности или даже получение преимущества её использования для индивидуально определенной собственности, срока использования и возмездности. [4, с. 188] Очевидно, что все эти признаки, пусть и в несколько модифицированном виде, подходят для коворкинга.

Так в какой степени коворкинг и аренда схожи и какие вышеупомянутые модификации имеют место быть?

Как уже упоминалось выше, коворкинг, помимо всего прочего, предлагает «что-то для использования». Но обычно это не «нечто целое», как определяется предмет аренды в статье 663 Гражданского Кодекса («Заключая договор аренды, арендодатель предлагает арендатору собственность или выгоду от использования этой собственности за определенный временной период»), а только «часть» (или субкомпонент этого⁴), особенно, что касается рабочего места или отдельного рабочего стола (модель использования отдельного офиса встречается реже).

1 См.: § 51 Гражданского кодекса Словакии, а также § 269 параграфа. 2 Коммерческого кодекса Словакии (*contractus innominatus*).

2 См.: § 491 Гражданского кодекса Словакии (*contractus mixtus*).

3 См.: § 853 п. 1 Гражданского кодекса Словакии.

4 См. § 120 Гражданского кодекса Словакии.

Более того, ни рабочее место, ни рабочий стол не являются чем-то «фиксированным» а обычно представляют собой гибкий формат (в самом деле, наиболее популярные модели использования так называемое «горячее место» или «гибкий стол»), который предполагает, что коворкеры не пользуются постоянно одним и тем же за весь период действия коворкингового соглашения. Вместо этого, они используют непосредственно то место/рабочий стол, которые доступны на данный момент (в определенное время или определённый день).

Коворкинг, как предоставление права приобретения услуг.

Когда коворкер подписывает коворкинговое соглашение, он, помимо доступа к рабочему месту, получает доступ к дополнительным сервисам и преимуществам (wi-fi, общая кухня, ресепшн, комнаты для встреч и т.п.). И это может быть не только отдельной услугой, но и в приложение к договору обычной аренды. Даже действующим словацким законодательством предусмотрено использование арендодателем, помимо собственно предмета аренды, других, связанных с ним условий (например, при аренде апартаментов: общие территории и оборудование дома, как и сервисы, непосредственно связанные с использованием апартамента, статья 688 Гражданского Кодекса, в случае краткосрочной аренды апартаментов: сервисы, связанные с использованием апартаментов и оборудования — см. статью 3, параграф 3, пункт с) Акта no.no. 98/2014 Coll о краткосрочной аренде апартаментов, когда сдается в аренду/субаренду нерезидентный объект: сервисы, которые связаны с арендой — см. статью 9, параграф 2, пункт б) Акта no.no.116/1990 Coll. и др).

Однако, у коворкинга особенный режим предоставления связанных с ним сервисов и преимуществ, который отличается от предоставляемых при так называемой «стандартной ренте». Хотя бы потому, что в большинстве коворкинговых пространств вышеупомянутые возможности не входят автоматически в «пакет услуг» для каждого конкретного клиента, а вместо этого, на основе неких предустановленных правил, согласно действующему расписанию и т.п. к ним возможен общий доступ. Иными словами, эти возможности просто делятся между участниками коворкинга (особенно это касается ресепшн, комнат для встреч и отдыха, спортзала и т.д.). Более того, услуги такой природы, в случае их отдельного предоставления и независимо от вида использования, могли бы стать предметом отдельного контракта. Например, при организации каких-то мероприятий коворкингового сообщества или использовании услуг общей ресепшн, т.е. когда это доступно третьим лицам. Отправка и получение корреспонденции, планирование и подготовка визитов на ресепшн и прочие, подобные им, могут попасть под судебный запрет, согласно словацкому действующему законодательству (статья 724 Гражданского Кодекса), равно, как и привнесении их в контракт поставки (статья 733

Гражданского Кодекса), или же мандатный договор/договор-поручение (статья 566 Торгового Кодекса). Но возможно, лучше всего это сравнить с вышеупомянутыми непоименованными договорами (*contractus innominatus*), действие которых регламентируется как Гражданским, так и Торговым Кодексами, поскольку договоры на предоставление услуг, на которые ссылаются некоторые иностранные источники¹, не имеют чёткого определения (*expressis verbis*) в Словацкой правовой системе.

Коворкинг, как ассоциация.

Коворкер платит за использование рабочего места и дополнительных сервисов. В случае с арендой, данная плата носит название «рента». Однако, в большинстве зарубежных источников, описывающих коворкинг, выплаты коворкера называются «членский взнос»² или «месячный платёж»³. Отсылка к членскому взносу отражает тот факт, что коворкинг относится к определенному сообществу, членом которого вы становитесь, заключив коворкинг-контракт. В результате, вы принимаете участие в «существовании» сообщества и пользуетесь всеми преимуществами, связанными с этим, или, ещё лучше — делите их⁴. Но определение коворкинга, как «членства», имеет определенные ограничения в словацком правовом контексте. Хотя коворкеры и образуют некое сообщество, оно не может считаться таковым в трактовке словацкого законодательства — легальной организацией с соответствующей организационной структурой. Наоборот, каждый член такой команды действует в своих интересах, что и привлекательно в таких динамичных и гибких взаимоотношениях.

Однако, если принадлежность к определенному сообществу считается концептуальной особенностью коворкинга, то мы можем, хотя бы теоретически,

¹ Является ли коворкинг контрактом на услуги или лизинг? // Сайт консалтингового агентства по коворкингу и коливингу HWL [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.happyworkinglab.com/coworking-contract/> (дата обращения: 08.07.2021).

² Благодаря различным моделям, основанным на членстве, затраты варьируются и обеспечивают гибкость. Они включают в себя варианты ежедневных или ежемесячных сборов. Стоимость членства также зависит от того, используете ли вы общий стол или хотите выделенный. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.chargespot.com/workspaces/coworking-spaces/> (дата обращения: 08.07.2021).

³ Платформа DropDesk [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dropdesk.com/what-is-coworking#the-average-cost-of-coworking-spaces> (дата обращения: 08.07.2021).

⁴ «Коворкинг — это новый путь устойчивого сочетания жизни и работы. Это глобальная опора на стыке недвижимости, технологий и сообщества, которая будет определять то, как мы будем работать в будущем. ... Коворкинг — это не просто совместное использование инфраструктуры и затрат, это принадлежность к сообществу...» // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coworker.com/mag/what-is-coworking> (дата обращения: 08.07.2021).

спросить себя: можно ли считать в правовых рамках это явление неким группированием — когда это законодательно не персонифицировано, но тем не менее, внутренне организовано каким-то особым образом. Тогда это могло бы означать ассоциацию, контракт которой представлен в статье 829 Гражданского Кодекса Словакии и подразумевает, что люди связаны общей работой для достижения общих согласованных целей. Но и тут несколько факторов остаются под вопросом. В частности — может ли сосуществование ряда коворкеров, связанное с владельцем коворкинга/провайдером коворкинговых услуг и представленное намерением участия в неких предусмотренных преимуществах, считаться ассоциацией, созданной для достижения поставленных целей (параграф 1 статьи 829 Гражданского Кодекса Словакии). Такая точка зрения могла бы быть приемлемой, но только в том случае, если поставленные цели являли собой не только получение дохода (хотя это представляется вполне законным ожиданием для владельца/провайдера коворкинга, в отличие от собственно коворкеров), а скорее, предоставление креативной среды для работы членов коворкинг-сообщества. Но даже такой подход не выглядит для нас достаточно убедительным, для признания его неким универсальным (т.к. результат не является равным/одинаковым для всех сторон). Всё это потому, что коворкинг определяется независимостью и гибкостью, заявленными различными способами использования, как, например, «однодневный» или «разовый» доступ в коворкинг-сообщество. Подобная индивидуальная независимость и гибкость никак не корреспондирует с определением «ассоциации» для целей статьи 829 Гражданского Кодекса, ибо данное определение предполагает возможное получение конкретной выгоды или достижение общих целей (таких как организация концертов, строительство дорог и т.п.) при поддержании определенной «стабильности во взаимоотношениях». Однако, в коворкинге личный интерес превалирует над интересами остальных (кто не является членом коворкинга, но строил и организовывал его инфраструктуру). Раз мы воспринимаем членство в коворкинге, как неформальное членство в некой определенной группе, то и членский взнос мы воспринимаем, как компенсацию за использование. Так как в данный момент в словацких правоотношениях нет определенного типа контракта, к которому мог бы быть отнесен коворкинг, то и такая компенсация может определяться по-разному: как некая цена, плата или же рента — в случае, если мы уподобляем коворкинг аренде.

III. Заключение

Коворкинг, как способ организации работы, набирает всемирную популярность. Его определяющим атрибутом является совместное использование общего пространства, соответствующих сервисов и

возможностей взаимонезависимыми работниками с гибким графиком (коворкерами) за более низкую себестоимость (по сравнению со стандартным договором аренды). Несмотря на то, что такая форма сосуществования нескольких независимых организаций, ассоциированных в едином пространстве, всё больше распространяется в словацкой деловой среде, наша правовая система, как, впрочем, и многие зарубежные, в настоящий момент не имеет чётких правовых рамок для его регулирования. Однако, это не должно считаться некой системной ошибкой, так как словацкое законодательство, адресуя к институту коворкинга, может предложить различные варианты определения, а именно: институт непоименованных договоров (*contractus innominatus*), смешанных договоров (*contractus mixtus*), которые, на принципах *analogia legis* гарантируют, что определения и правоотношения коворкинга будут регулироваться теми положениями закона (в части типа договора), к которым они ближе по смыслу.

Автор статьи пришёл к выводу, что коворкинг, или коворкинговый контракт, по крайней мере, в системе словацкого права, обладает признаками смешанного контракта. Но также содержит элементы некоторых других контрактов, таких, как лизинговый контракт, договор-поручение, или их эквиваленты — в частности, контракт поставки и мандатный договор (особенно, в части предоставления соответствующих услуг или организации соответствующих мероприятий). Следует упомянуть также соглашение об ассоциации, в части трактовки его статьей 829 Гражданского Кодекса Словакии, когда коворкинг воспринимается, как статус принадлежности к некоему сообществу, участие в котором носит возмездный характер — за плату, которая обычно называется членским взносом. Автор не настаивает на том, что в будущем для регулирования этого вопроса придется рекодифицировать частное право и создать отдельный тип коворкингового контракта. Наоборот, предлагается рассмотреть модернизацию существующих правовых норм, с целью включения в них новых институциональных явлений — таких, как всё более широко обсуждаемый и становящийся всё более популярным коворкинг.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Dobrovič, Ľ., Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika a jej vplyv na ochranu duševného zdravia v oblasti služieb dopravy // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dusevnezdravie.upjs.sk/wp-content/uploads/2019/09/DOBROVI%20C4%8C-ZDIELANA-EKONOMIKA.pdf> (дата обращения: 08.07.2021).
2. Hajnišová, E. Pravovije aspekti sozdanija Bankovskoho Sojuza ES // SCollected Papers XXXII International Scientific-Practical conference «Russian

Science in the Modern World». Research and Publishing Center «Actualnots.RF», — Moscow, Russia August, 31, 2020. — S. 166-171.

3. Jurčová, M., Ubytovanie vs. nájom, podnikateľ vs. Nepodnikateľ // Súkromné právo. — № 3 (2017). — P. 93-98.

4. Lazar, J. a kol. Občianske právo hmotné, 2. zväzok, IURIS LIBRI. — Bratislava, 2018. — P. 188.

5. Sidak, M., Hajnišová, E. 2020. Croissance durable de la République Slovaque: détermination des objectifs, tâches et responsabilités des organes d'administration d'état en corrélation des aspects administratifs et de gestion // Tendances scientifiques de la recherche fondamentale et appliquée: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale (Vol. 2), 30 octobre, 2020. — Strasbourg, République française: Plateforme scientifique européenne. («La Fedeltà», République française). — P. 62-67.

Нормативные правовые акты:

6. (Slovak) Civil Code (Občiansky zákonník), Act No. 40/1964 Coll as amended.

7. (Slovak) Commercial Code (Obchodný zákonník), Act No. 513/1991 Coll. as amended.

8. (Slovak) Labour Code (Zákonník práce), Act No. 311/2001 Coll. as amended.

9. (Slovak) The Trades Licensing Act (Živnostenský zákon), Act No. 455/1991 Coll. as amended.

УДК 346.5
ББК 67.99



**Denisa Dulaková
Jakúbeková**

PhD,
Associate Professor
Pan-European University,
Faculty of Law,
Institute of private law

d.dulakova@gmail.com
Tomášikova 20
821 02 Bratislava
Slovak republic

COLLABORATIVE ECONOMY AND ITS REFLECTION IN SLOVAK CIVIL LAW

Annotation. Collaborative economy, also referred to as the ‘shared economy’ or the ‘peer-to-peer economy’, is regarded as a challenge within the legal frame of (not only) the European Union. It raises a series of questions that must be addressed by nearly all the branches of the legal discipline — both theoretical and applied branches [1]. In general, ‘collaborative economy’ represents a common space (market), within which consumers rely on one other, and in which, for a fee and usually through a third party (web intermediary), they provide, exchange, lend [2, S. 166-171], rent, or ‘otherwise share’ various products and services. Defining a collaborative economy in terms of its essence is problematic, as it can apply to countless flexible types of activities. From initiating and managing marketing campaigns, to traditional and common activities, such as providing the service of transportation, cleaning, sharing car rides, or food delivery. To illustrate the economic potential of collaborative economy within the European context, an estimate was presented in the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions titled ‘The European Collaborative Economy Agenda’ from June 2, 2016. In it, it is estimated that the 2015 EU revenue of collaborative economy amounted to 28 billion euros, while it is estimated that this figure could rise in the future and collaborative economy could contribute 160-572 billion to the EU economy¹. Despite the negative economic impact of the ongoing coronavirus (Covid-19) crisis, which has played out particularly on areas of shared economy (esp. tourism, traveling and housing), it is reasonable to assume that following the crisis, the state of affairs concerning shared economy will not only return to the pre-Covid levels, but also surpass it — both in the Slovak Republic [5, P. 62-67] and other developed countries. This is also because collaborative economy relies heavily on the digital arena, and on an ongoing innovation process of

¹ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/sk/renditions/nativ>.

phone apps — an area where we certainly haven't witnessed a peak yet.

Part of this modern phenomenon (sharing) is so-called 'coworking', which has become a modern way of performing work in common spaces, shared by mutually independent and flexible professionals — coworkers. It is a sophisticated and simultaneously specific system of multiple economic and legal relations, gaining in popularity worldwide. Out of all these reasons, the author has chosen it as the central theme of her article.

Key words: *collaborative economy, sharing economy, coworking, coworking space, common community, independence, flexibility, membership fee, lease contract, mandate agreement, association.*

I. Introduction

Up until recently, the term «coworking» was relatively unknown to the Slovak legal context (and presumably not only to the Slovak context). Naturally, we were able to translate it into Slovak, while the translation more or less corresponded to the essence of the term (coworking / co-working = cooperation / common work), yet the concept established itself in Slovak in its English original, simply as «coworking». Practice and experience have since assigned the term with specific content. Due to the growing popularity and gradual establishment of the phenomenon of coworking within the Slovak context, today the law is also confronted with coworking, seeking to answer various questions, thus far, however, without clear answers.

The essence of coworking.

«Coworking is a new way of living and working sustainably. It is a global pillar at the intersection of real estate, technology and communities, which will shape the way we work in the future»¹. Some other definitions of «coworking» published across available databases include: «the use of an office or other professional environment by people who are either independently self-employed or working for third parties, who share equipment together, while also sharing ideas and knowledge. The wholesome concept of coworking means gathering skilled creative people to work together on solving their respective ideas and thoughts»².

Coworking is a type of a new way of *working* and *sharing*, in which the members of the coworking community (sometimes also referred to as «coworking members»)

¹ <https://www.coworker.com/mag/what-is-coworking>.

² The use of an office or other working environment by people who are self-employed or working for different employers, typically so as to share equipment, ideas, and knowledge, «the whole idea of co-working is to bring bright, creative people together and let the ideas collide». IN: <https://www.lexico.com/definition/co-working>.

predominantly split the space, infrastructure and costs, which is what makes them into a community («coworking community»). The community is both available on a regular basis and stable, but at the same time, allows its members to maintain a degree of their independence and flexibility. Coworkers contribute to the running of the coworking community via regular, usually monthly payments / contributions (in countries where coworking is already an established concept, these are referred to as either *monthly membership fees*¹ or as *monthly prices*²), which vary in amount, depending on the specific coworking model that a coworker chooses. Ranging from *any workstation* or *any separate work seat* in the common area that is «free at the moment» (also referred to as *hot space*³ or *flex desk*⁴), through a *specific* workbench in the common area reserved only for a specific coworker, to a separate, usually small but functionally equipped *office*.

History of coworking.

Available sources suggest that the *modus operandi* that defines coworking (i.e., sharing common spaces, ideas and information) first appeared in Berlin in 1995, and was established by hackers in an effort to help each other solve the tasks and problems that they faced. The word itself (coworking) was first used in its current meaning in the same year, in 1995, but in a different part of the world, New York. There, Bernard DeKoven used it to describe the way people in IT worked in a common space, using a flexible workplace (desk). He described it as follows: «*the joint work of several who are equal to each other*» («*working together as equals*»)⁵. Everyone on the team, regardless of whether they worked for themselves or for a different employer, was able to share their ideas through various technical devices and organize meetings via a computer network.

In 2002, the first coworking space opened in Vienna in a renovated historically screw-manufacturing factory, and it became a community center for start-ups. The center gradually expanded, opening its gates to freelancers and other professionals working with only a mobile phone and a laptop. In 2004, the premises became the first local coworking community, called «Konnex Communities». In 2005, the coworking

¹ «*Coworking is different from renting an office in a commercial building or from another law firm. Rather than signing a lease, a lawyer pays a **monthly membership fee***». IN: <https://www.abajournal.com/magazine/article/coworking-office-attorney-services>.

² <https://drop-desk.com/what-is-coworking#the-average-cost-of-coworking-spaces>.

³ Ibidem.

⁴ See:

https://cowork.progressbar.sk/?gad=fixed&gclid=EAIaIQobChMIlajbgJTW6AIVTOJ3Ch1XNgW6EAAAYAiAAEgKjiPD_BwE.

⁵ Some sources state that it was used in its current meaning only by Brad Neuberg in 2015, which we write about later, compare: <https://drop-desk.com/what-is-coworking> with <https://www.coworker.com/mag/what-is-coworking>.

work style made its way to San Francisco, where Brad Neuberg opened the first space of its kind. He believed the popular home office and working in business offices to be ineffective, asocial and unproductive. «His space» provided individuals with a work desk, free wifi, but also with common lunches, bike tours, meditations and massages. A year later, it was replaced by a new model called the Hat Factory (2006), the first full-time coworking space. Meanwhile, coworking gradually spread to other parts of the world, especially London, from where it gradually expanded to countries on almost all continents, operating on the basis of franchising, or to Berlin, where the first internet café called St. Oberholz was opened in 2005. In 2007, «coworking» first appears in Google's database, followed by the English version of Wikipedia. In 2009, the first official coworking facilities open in Germany, called Betahaus, while Germany becomes the first country to use the original English term, coworking, to describe this trend of «work and sharing», following the example of Google. In 2013, the coworking company in the Canadian state Ontario was the first to offer its member health insurance on top of the usual benefits (working space, wifi, etc.). In 2015, new version of coworking emerged, a sort of combination of coworking and a stay in a holiday resort («coworking» and «co-living» [3,]). It was first implemented in the Canary Islands under the slogan: *Work on vacation — a work desk in paradise*. The target group of the new concept were mainly freelancers, surfers and travelers. The idea of coworking and co-living became popular and gradually spread in its different variations to new parts of the world. In New York, for example, it was championed by WeWork, a company that offered fully furnished studios, and one- and two-bedroom apartments equipped with wifi, cable TV, and even a community manager who organized joint events for the coworkers. WeWork has since evolved into an well-respected company in the USA, while their portfolio includes well-known companies such as Uber and AirBnB. The success of WeWork motivated other entities to adopt its successful strategy, most commonly on the basis of franchising. Such companies currently operate in different variations across the world, including in Slovakia¹.

Who is coworking for (is it also suitable for lawyers)?

Available sources suggest that coworking is mainly popular among emerging entrepreneurs (esp. start-ups), freelancers (journalists, designers, people from creative industries, etc.), or so-called remote workers (people who work «remotely» for their employer, i.e. a person living in Vienna but employed by a Slovak company based in Bratislava — the company rents a desk for the employee in coworking premises in Vienna, so that the employee does not have to commute, and the two parties communicate virtually/digitally/on line). Increasingly, even small businesses show an

¹ See: <https://drop-desk.com/what-is-coworking>, *as well as* <https://coworkinginights.com/the-history-of-coworking/>.

interest in coworking and refuse to operate under traditional, usually long-term leases, and are instead pleased to «only» get what they really need from a job—namely, a work desk and necessary services, such as the wifi, a printer, and the access to other workspaces, like a meeting room or a reception — without surplus facilities (corridors, warehouses, storage rooms, etc.).

There is consensus on the fact that sharing common areas and infrastructure decreases costs, the duration of contracts (max. one year, while coworker can also pay for a «one-time» entry to the coworking area, a so-called «day pass»¹), and through a wide and diverse internal community, members gain access to new information, connections, knowledge, mentors and even funding (all encompassed under the term «networking»²).

Globally, coworking spaces are becoming popular even among lawyers³. According to those who participate in coworking, gathering independent experts from various areas of law in one place allows everyone to obtain novel information, build a reputation, and, thanks to the direct contact to and recommendations of other fellow lawyers, their own clientele. Lawyers use different models of coworking, the least sophisticated usually only granting access to a virtual office, which the members use as their delivery address («address on letterhead»); or alternatively the access to common meeting rooms for a limited time. A more complex model allows members to work in common areas for longer (including the full-time mode), with a «moving» desk anywhere in the common areas. The most complex (and most expensive) model allows members to get a specific desk or their own office. It should be noted, though, that coworking areas intended for lawyers differ from «ordinary» coworking areas, since the legal profession requires a higher degree of professionalism and discretion. Such areas therefore include closed rooms for phone calls, separate conference rooms for meetings with clients, while their files and computers can be stored in special lockers. In some cases, lawyers as members of a coworking team must enter a non-disclosure agreement, should they ever «*intercept with another lawyer's conversation with their client, or see confidential documents in the printer*»⁴.

II. Coworking in the Slovak (legal) context

As mentioned above, the term «coworking» has become part of our dictionary, being used in its original (English) meaning, i.e. describing an association of people/coworkers in one place (coworking space), who most often gather to perform

¹ See for example: <https://drop-desk.com/what-is-coworking>.

² Networking — meeting people in order to build relationships and obtain information, especially within the work environment (literally «*networking*»), see e.g. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/networking>.

³ See e.g.: <https://www.abajournal.com/magazine/article/coworking-office-attorney-services>.

⁴ Ibidem.

their own work activities (in the sense of «*independently, in their own name and at their own responsibility*»¹), but they can also work «or others», most often on the basis of an employment contract (i.e. as remote workers). But even otherwise mutually independent entities can work on a joint assignment or project within the coworking space. Coworking also typically gives the coworker the right to use the services and benefits associated with the coworking space, especially the wifi connection, a printer, copier, kitchen, meeting room, library, reception, rest room, gym, etc.

A contract on coworking — a coworking contract, or (what kind of) a different contract?

A contract which would grant a coworker the possibility to «*become a part of a coworking team (community)*» is not yet regulated by Slovak law. Since it has not yet been «transposed» into the Slovak legal context (unlike, f.e., a leasing contract²), choosing the right label for it is. Other countries, however, face the same challenge, and have resorted to naming the contract in various ways, such as «*the coworking contract*»³, «*coworking space agreement*»⁴, «*coworking space member contracts*», «*membership agreement*»⁶, etc. (for the purpose of this article, we will mostly refer to the contract as the «coworking contract»).

Legislators cannot be put to blame for the state of affairs, however, as it would be unreasonable to expect them to react to all new trends immediately after they appear, and even more unreasonable to expect them to predict these trends.

On the other hand, though, it is not unreasonable to ask ourselves whether these relations (in a coworking context) are genuinely so specific that they require a special type or subtype of contract, or whether the existing legal regulations can suffice in covering them. These would be esp. the institute of *unnamed contracts*⁷ (*contractus innominatus*), or alternatively the institute of *mixed contracts*⁸ in combination with the law based in *analogia legis*⁹. These suggest a supportive application of legal provisions that regulate obligations (relations) closest in content and purpose (coworking) to the ones in question.

Subject matter of the coworking contract.

¹ See § 2 of the Slovak Trade Licensing Act.

² Slovak law does not have a special type of contract created for the leasing contract, but its designation is common and generally understandable — note (*the author*).

³ <https://www.happyworkinglab.com/coworking-contract/>.

⁴ <https://www.coworkingresources.org/blog/coworking-space-agreement>.

⁵ <http://www.deskmag.com/en/contracts-in-coworking-spaces-agreements-530>.

⁶ <http://wiki.coworking.com/w/page/43988681/Professional%20Documents>.

⁷ See § 51 of the Slovak Civil Code *as well as* § 269 par. 2 of the Slovak Commercial Code (*contractus innominatus*).

⁸ See § 491 of the Slovak Civil Code (*contractus mixtus*).

⁹ See § 853 par. 1 of the Slovak Civil Code.

If we examine the essence of coworking, it is that the coworker acquires the access *to use* mainly a working spot (work desk) in a common area, as well as other benefits and services, based on a contract closed with the owner of those coworking premises. We thus believe that such a relationship could be classified as part of the category of contracts that regulate the use of *someone else's property*. Within civil contractual obligations, these are based on the **lease contract**.

Coworking as renting?

The lease contract within the Slovak legal system is regulated in § 663f of the Civil Code, while it is characterized by the following conceptual features: *offering property to use or even taking benefits for the use, an individually determined property, temporality and repayability* [4, P. 188], and it is obvious that all these concepts can be found reflected in coworking, albeit in a modified form.

To what extent are coworking and renting similar, and what do the aforementioned modifications represent?

As mentioned above, among other things, coworking offers up «something» for use. Normally, however, it is not the «whole thing» as defined by the subject of the lease in § 663 of the Civil Code («*By closing the lease agreement, the lessor offers **property** to the lessee for their use to and take benefits from temporarily (for a defined period)*»), but «only» a **part** of it (or rather a subcomponent of it¹), especially a workplace or a separate work desk (the model of using a separate office is less common).

Furthermore, neither the workplace nor the work desk needs to be «fixed», but are usually flexible (the so-called *hot space* or *flex desk* model is indeed most popular), which means that the coworker does not use the same property continuously and for the entire duration of a coworking agreement. Instead, he/she uses **that particular workplace / that specific work desk which is currently available** (on a specific day or at a specific time).

Coworking as the provision or procurement of services?

When a coworker signs up to a coworking agreement, he receives (next to a workplace) the access to the **arranged services and benefits** of the workplace (esp. a wifi connection, a shared kitchen area, common reception services, meeting rooms, etc.). That alone is not exceptional, one can also attain it through usual renting. Even the Slovak legal regulation of rent explicitly expects at several instances that the lessee is allowed to use, apart from the leased thing, *that which is connected to or what it provides* (f.e. in apartment renting: *common areas and equipment of the house, as well as services that are provided or associated with the use of the apartment*, § 688 of the Civil Code, in the case of short-term lease of an apartment: *services provided with the*

¹ See § 120 of the Slovak Civil Code.

use of the apartment and its facilities, see § 3 paragraph 3, letter c) of Act no. no. 98/2014 Coll. on short-term lease of an apartment, when renting and subleasing a non-residential space: services that are connected with the lease, see § 9 par. 2, letter b) Act. no. 116/1990 Coll. and others). However, with coworking, the regime of use of associated services and benefits is exceptional and quite different from «standard rent». This is because in most of coworking spaces, the aforementioned facilities and services are not part of an automatic «package» reserved *only for a particular coworker*, but are instead usually subject to pre-set rules of use and a specific time schedule of when these can be used. In other words, they are simply **shared** (especially when it comes to meeting rooms, reception, rest rooms, a gym, and more). Moreover, some of the services provided are of such a nature that, were they not provided along with other type of services to be used, their use could constitute a separate contract type, independent of the «feature of use». For example, when organizing community events, or when using the services of a common reception, things are being «procured» for someone else. At the reception, mail is being picked up and sent, visits are announced and serviced, etc., which can be *likened* to an injunction agreement in our legal conditions (§ 724 et seq. Of the Civil Code), as well as to the contract on procurement (§ 733 et seq. Of the Civil Code), or the mandate contract (§ 566 et seq. Of the Commercial Code). But perhaps, it is best compared to the aforementioned *unnamed contract* (contractus innominatus, regulated by both the Civil and Commercial Code), since the «contract for the provision of services» that is referred to by some foreign sources¹, does not exist *expressis verbis* within the Slovak legal system.

Coworking as an association?

The coworker pays a fee for using the workplace and its services. In the case of a lease, this compensation is called rent. However, in most foreign sources that describe coworking, the compensation a coworker pays is referred to as a «*membership fee*»², less often also referred to as a «*monthly price*»³. Referring to the compensation as a «*membership fee*» reflects the fact that coworking is also presented as belonging to a certain community, of which you become a member by closing a coworking contract. As a result, you can participate in its «*existence*» and use the benefits associated with it — or, better yet, *share* them⁴. However, the perception of coworking as

¹ Is the coworking contract for services or leasing? IN: <https://www.happyworkinglab.com/coworking-contract/>.

² Through various membership based models, costs vary and allow for flexibility. These include options for daily fees or monthly fees. Membership costs also differ based on whether you use a shared desk or want a dedicated one. IN: <https://www.chargespot.com/workspaces/coworking-spaces/>.

³ <https://drop-desk.com/what-is-coworking#the-average-cost-of-coworking-spaces>.

⁴ «*Coworking is the new path of melding life and work in a sustainable fashion. It is the global linchpin at the intersection of real estate, technology and **community**, which will shape the way we*

«membership» has its limits within the Slovak legal context. While coworkers can form a «community», from the Slovak legal perspective, it is not a community as such, i.e. a separate legal entity with its own organizational structure, rather, it is a team of people who share something together, but its members, including the owner of coworking facilities, do not coexist with the intention of creating an *entity with its own legal personality*. On the contrary — each member of the team acts «for himself» and it is the dynamic and flexibility of mutual relations that attracts them.

If, however, «belonging to a certain community» should be a decisive conceptual feature of coworking, we could at least theoretically ask ourselves whether it is possible, in our legal circumstances, to consider such a grouping — one that does not have legal personality, but which is nevertheless internally «organized» in specific way. That would mean an *association*, established by a contract under § 829 et seq. Civil Code, in which persons associate to work together to achieve an agreed (common) purpose. Several factors would remain questionable, however. In particular, the question of whether the coexistence of several persons / coworkers, in conjunction with the owner / provider of coworking facilities and services, established with the intention of participating on the benefits associated with it, could be considered «*an association created to achieve an established purpose*» (§ 829 para. 1 of the Civil Code). Such a view could potentially be permissible, but only if the achievement of the established purpose would not only be seen in the context of making a profit (although such purpose represents a very legitimate expectation for the owner / provider of coworking facilities and services, unlike the coworkers themselves), but rather in the context of, for instance, *establishing a creative environment for the work of the members of the coworking community*. But even this view is not convincing enough for us to accept it as central and universal (as in, it would not apply equally to all involved stakeholders). This is because coworking is defined by the independence and flexibility manifested in various ways, such as in the possibility to choose the «day pass» model, or a one-time entry into the coworking community. Such independence and flexibility of the individual does not correspond with the idea that defines an «association» under § 829 et seq. Civil Code. This idea was probably the achievement of a certain ‘common benefit’ or «common goal» (as is the case when organizing a concert, building an access road, etc.), which can be achieved while maintaining a certain «stability of relations». However, in coworking, the individual interest exceeds the interests of others (one does not become a member of a coworking community to build an organized structure, but to get what suits them out of it).

work in the future. ... Coworking is not just about the sharing of infrastructure and cost, it is about belonging to a community, ...». IN: <https://www.coworker.com/mag/what-is-coworking>.

Just as we perceive the «membership» within a coworking group as an informal «membership» in a certain team, we also perceive the «*membership fee*» as a *compensation* for use. Since there is currently no contract type within the Slovak legal conditions under which coworking could be subsumed, this compensation can be defined in various ways, such as «*price*», «*compensation*», «*fee*», or, for reasons why we liken coworking to rent, also as «*rent*».

III. Conclusion

Coworking is a way of work that is gaining worldwide popularity. Its defining attribute is the sharing of common areas and related facilities or benefits by mutually independent and flexible workers (coworkers), for lower costs (in contrast with a standard rental arrangement). Despite the fact that this form of coexistence of several independent entities, associated in the same environment, now extends into the Slovak (entrepreneurial) environment, our legal system, as well as foreign legislations, currently has no explicit legal framework for it. However, this should not be considered an «error in the system», since our legal system is able to address the institute of coworking through a multitude of ways, namely, the institute of unnamed contracts (*contractus innominatus*), mixed contracts (*contractus mixtus*), which are supported by the *analogia legis* — a concept that ensures that coworking relations be defined and regulated by those provisions of the law (of the contractual type) which are closest to it.

The author of the article came to the conclusion that «coworking», or the «coworking contract», possessed — at least within the Slovak legal system — the character of a mixed contract. As such, it contains elements of several contracts, such as the lease contract, or alternatively the order contract or its equivalents, esp. the contract on procurement and mandate contract (especially in the matter of provision and procurement of related activities and services). The association agreement in the sense of § 829 et seq. Of the Civil Code also comes to mind, since coworking is also perceived as a state of belonging to a certain community, while the participation comes for a price – a fee, sometimes referred to as the «membership fee». The author does not insist that future regulators create a «coworking contract» into a separate contract when recodifying private law. Instead, the author suggests a modernization of existing legal types in a way that would include new institutions, such as the discussed and ever more popular coworking.

BIBLIOGRAPHY:

1. Dobrovič, Ľ., Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika a jej vplyv na ochranu duševného zdravia v oblasti služieb dopravy IN: <https://dusevnezdravie.upjs.sk/wp-content/uploads/2019/09/DOBROVI%20C4%8C-ZDIELANA-EKONOMIKA.pdf>.

2. Hajnišová, E. Pravovije aspekti sozdanija Bankovskoho Sojuza ES. In: SCollected Papers XXXII International Scientific-Practical conference «Russian Science in the Modern World». Research and Publishing Center «Actualnots.RF», — Moscow, Russia August, 31, 2020. — ISBN 978-5-6044774-6-5.

3. Jurčová, M., Ubytovanie vs. nájom, podnikateľ vs. Nepodnikateľ. In: Súkromné právo. — № 3 (2017). — ISSN 1339-8652.

4. Lazar, J. a kol. Občianske právo hmotné, 2. zväzok, IURIS LIBRI. — Bratislava, 2018. — ISBN: 978-80-89635-35-1.

5. Sidak, M., Hajnišová, E. 2020. Croissance durable de la République Slovaque: détermination des objectifs, tâches et responsabilités des organes d'administration d'état en corrélation des aspects administratifs et de gestion. In: Tendances scientifiques de la recherche fondamentale et appliquée: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale (Vol. 2), 30 octobre, 2020. Strasbourg, République française: Plateforme scientifique européenne. («La Fedeltà», République française). — P. 62-67. — ISBN 978-2-37467-128-4.

LEGAL REGULATIONS:

6. (Slovak) Civil Code (Občiansky zákonník), Act No. 40/1964 Coll as amended.

7. (Slovak) Commercial Code (Obchodný zákonník), Act No. 513/1991 Coll. as amended.

8. (Slovak) Labour Code (Zákonník práce), Act No. 311/2001 Coll. as amended.

9. (Slovak) The Trades Licensing Act (Živnostenský zákon), Act No. 455/1991 Coll. as amended.

УДК 349.2
ББК 67.405



**Татьяна Юрьевна
Коршунова**

ведущий научный сотрудник
ФГНИУ «Институт
законодательства
и сравнительного
правоведения
при Правительстве
Российской Федерации»
(ИЗиСП),
кандидат юридических наук

korshunovat@list.ru
117218, Москва,
Б. Черемушкинская ул., д.34

**К ВОПРОСУ О СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ
ПРИ РАССМОТРЕНИИ ДЕЛ
ОБ УВОЛЬНЕНИИ
ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ
(ШТАТА) РАБОТНИКОВ:
МОЖЕТ ЛИ СУД В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ
ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА
ДОПОЛНИТЬ ЗАКОН?**

Аннотация. Право должно адекватно реагировать на требования времени, эффективно поддерживать экономику, регулируя отношения в сфере труда таким образом, чтобы, с одной стороны, не допустить социального взрыва, а с другой — поддерживать устойчивое экономическое развитие. Особенно актуальным представляется достижение баланса интересов между работниками и работодателями, поскольку именно существование бизнеса является той основой, которая объединяет работников и работодателей и соответствует интересам государства, так как именно бизнес является наиболее крупным и надежным налогоплательщиком.

Толкование правоприменителями трудового законодательства не должно допускать перекосов в ту или иную сторону, разрешать вопрос исключительно с позиции работника либо только с позиции работодателя. Особую роль в этих процессах играют руководящие разъяснения Верховного Суда Российской Федерации.

В статье рассматриваются некоторые позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенные в Обзоре судебной практики от 9 декабря 2020 года. Автор высказывает опасения, что предложенный способ разрешения трудовых споров, связанных с сокращением численности или штата работников приведет к прямо противоположным результатам, не тем, на которые рассчитывает Верховный Суд Российской Федерации.

Ключевые слова: административный штраф, административное наказание, административное правонарушение, административная ответственность, предупреждение, санкция, правоохранительные органы.

T.Y. KORSHUNOVA,
Leading Researcher of the Federal State Research Institution
«Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation»,
Candidate of Law,
korshunovat@list.ru
117218, Moscow, B. Cheremushkinskaya str., 34

TO THE QUESTION ABOUT THE JUDICIAL PRACTICE IN CONSIDERATION OF CASES ON DISCHARGE IN THE REDUCTION OF THE NUMBER (STAFF) OF EMPLOYEES: CAN THE COURT, IN ORDER TO PROTECT THE EMPLOYEE'S LABOR RIGHTS, ADD TO THE LAW?

Annotation. *The law should adequately respond to the demands of the times, effectively support the economy, regulating relations in the labor sphere in such a way that, on the one hand, prevent a social explosion, and on the other, support sustainable economic development. It is especially important to achieve a balance of interests between employees and employers, since it is the existence of business that is the basis that unites employees and employers and meets the interests of the state, since it is business that is the largest and most reliable taxpayer.*

The interpretation of labor legislation by law enforcers should not allow bias in one direction or another, resolve the issue exclusively from the position of the employee or only from the position of the employer. The guiding clarifications of the Supreme Court of the Russian Federation play a special role in these processes. The article examines some of the positions of the Supreme Court of the Russian Federation, set out in the Review of Judicial Practice of December 9, 2020. The author expresses concern that the proposed method of resolving labor disputes related to the reduction of the number or staff of employees will lead to directly opposite results, that is, not those that the Supreme Court of the Russian Federation expects.

Key words: *labor relations, staff reduction, pre-emptive right to remain on the job, employee, employer, dismissal.*

Законодатель, предоставляя работодателю возможность прекратить трудовой договор с работником по собственной инициативе, ограничивает данное право в целях защиты более слабой в трудовых отношениях стороны — работника. В соответствии с Конвенцией МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (1982) трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника, или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения

или службы. То есть работодатель не вправе уволить работника по собственной инициативе, не указав при этом основание и причину увольнения.

Исходя из этого, можно сформулировать основное правило, которое применяется ко всем случаям прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, — а именно: увольнение должно быть необходимым и обоснованным.

Обоснованность увольнения всегда обуславливается его причиной.

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные ст. 81 ТК РФ, можно разделить на две группы: связанные с объективными причинами и связанные с виновными действиями со стороны работника.

Безусловно, в том случае, когда увольнение вызвано объективными причинами, не связанными с личностью работника, законодательство должно выработать адекватные механизмы защиты трудовых прав работника, с тем, чтобы защитить его как наиболее слабую сторону трудового отношения.

К числу гарантий трудовых прав, направленных против возможного произвольного увольнения граждан с работы, в частности в связи с сокращением штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), относится необходимость соблюдения работодателем установленного порядка увольнения:

о предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья, причем перевод на эту работу возможен лишь с его согласия (ч. 3 ст. 81, ч. 1 и 2 ТК РФ)¹.

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, в том числе во всех филиалах и обособленных структурных подразделениях организации, находящихся у него в данной местности (то есть в пределах населенного пункта, в котором по трудовому договору определено место работы работника). Вакансии, имеющиеся у работодателя в другой местности, предлагаются только если это предусмотрено коллективным или трудовым договором.

¹ Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24.04.2018 № 930-О; от 28.03.2017 № 477-О; от 29.09.2016, и др. // СПС «КонсультантПлюс».

Оспаривание увольнений по сокращению штата в суде является довольно частым. Нередко работники настаивают на нецелесообразности и фиктивности сокращения, необходимости сохранения их должности в штатном расписании. Однако Конституционным судом Российской Федерации подчеркивается, что реализуя закрепленные Конституцией РФ права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 8 ТК РФ) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения¹.

Аналогичная позиция высказана и Верховным Судом Российской Федерации в постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, в п. 10 указывается, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Данная статья относится к числу норм, регламентирующих порядок увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, определяя основанное на объективных критериях правило отбора работников для оставления на работе. Установив в качестве таких критериев производительность труда и квалификацию работника, законодатель исходил как из необходимости предоставления дополнительных мер защиты работникам, имеющим более высокие результаты труда и лучшие профессиональные

¹ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15.07.2008 № 411-О-О // СПС «КонсультантПлюс».

качества, так и из интереса работодателя в продолжении трудовых отношений с наиболее квалифицированными и эффективно выполняющими трудовые обязанности работниками. Правильность применения работодателем указанных критериев при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников может быть проверена по заявлению работника в судебном порядке.

При этом говоря об «оставлении на работе» законодатель определял порядок выбора работника, подлежащего увольнению. Оценка квалификации, состояния здоровья, а также порядок и последовательность предложения вакансий сокращаемым работникам определялись работодателем.

Однако ситуация изменилась после того, как Верховный Суд Российской Федерации принял определение от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8.

Как усматривается из материалов дела, Попов Д.Б. работал в должности фрезеровщика в федеральном государственном унитарном предприятии «Горно-химический комбинат». 8 октября 2018 г. генеральным директором Горно-химического комбината был издан приказ о сокращении численности (штата) работников, которым из штатного расписания структурных подразделений комбината исключен ряд должностей, в том числе, занимаемая Поповым Д.Б. должность фрезеровщика. Приказом генерального директора была создана комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе работников, занимающих сокращаемые должности. Указанная комиссия определяла работников, запрет на увольнение которых установлен законом, а также рекомендовала работодателю работников на занятие имеющихся на комбинате вакансий. 29 ноября, 13 и 19 декабря 2018 г. и 10 января 2019 г. работодатель уведомлял Попова Д.Б. об отсутствии на комбинате вакантных должностей или работы, соответствующих его квалификации, а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которые он может выполнять с учетом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья.

Считая увольнение незаконным, Попов Д.Б. обратился в Железногорский городской суд Красноярского края с иском о восстановлении его на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований он указал, что работодатель не предложил ему другую работу, хотя у него в период проведения мероприятий по сокращению штата работников имелись вакантные должности, которые он мог бы замещать с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Эти вакантные должности заняты другими работниками, которые также получили уведомление об увольнении по сокращению штата.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Попова Д.Б. о восстановлении на работе, суды первой и апелляционной инстанции исходили из

того, что факт сокращения должности фрезеровщика, которую занимал Попов Д.Б., действительно имел место. О предстоящем сокращении Попов Д.Б. был уведомлен надлежащим образом и в установленный законом срок. Ответчик своевременно уведомил о предстоящем сокращении штата работников профсоюзную организацию и службу занятости населения, порядок учета мотивированного мнения профсоюзной организации ответчиком соблюден. Вакантных должностей, соответствующих квалификации Попова Д.Б., а также вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которые он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья, у работодателя не имелось. При этом, суд сослался на то, что вакантные должности, на которые указывал Попов Д.Б., были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, а поэтому эти должности не являлись вакантными и работодатель не обязан был предлагать их Попову Д.Б.

По мнению суда, действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, а поэтому право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что судебные инстанции вследствие неправильного применения норм материального права, регулирующих условия и порядок увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, пришли к ошибочному выводу о том, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован и право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Судебные инстанции не учли, что работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос с учетом положений ст. 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников) о том, кого из них перевести на эту должность.

Вывод судов первой и апелляционной инстанций об обратном, а именно о том, что в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации право выбора, кому предложить вакантную должность, принадлежит работодателю, основан на неправильном толковании

положений ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК РФ, в связи с чем не может быть признан соответствующим закону.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала неправомерным вывод судебных инстанций о том, что поскольку вакантные должности были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, которые дали согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их Попову Д.Б.¹

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная ТК РФ обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Данная обязанность работодателя императивно установлена нормами трудового законодательства, которые работодатель должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, указанная гарантия (наряду с установленным законом порядком увольнения работника) направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации. Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно. При этом работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам, в противном случае нарушается один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений — принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в ст. 2 ТК РФ, и запрет на дискриминацию в сфере труда. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности

¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8. Аналогичная позиция была высказана Верховным судом в определениях от 22.03.2021 № 53-КГ20-4-К8 и № 53-КГ20-28-К8 // СПС «КонсультантПлюс».

увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

Данный вывод высшей судебной инстанции вызывает возражения.

Прежде всего, он не основан на законе, так как статья 179 ТК РФ не предусматривает такого порядка, о котором говорит Судебная коллегия в своем определении. По смыслу действующего трудового законодательства преимущественное право на оставление на работе исследуется работодателем лишь тогда, если подлежит сокращению одна из одинаковых должностей определенного структурного подразделения, т.е. между работниками, занимающими одинаковые должности, часть из которых подлежит сокращению, поскольку степень производительности труда и квалификации работников возможно сравнить, лишь оценив выполнение ими одинаковых трудовых функций.

В случае предоставления вакантной должности закон не предусматривает процедуры преимущественного права на занятие вакантной должности для оставления на работе.

Подобный подход делает процедуру сокращения практически бесконечной. Так, не стоит забывать, что мероприятия по сокращению работника, а особенно массовому, всегда довольно сложный и болезненный процесс, который чаще всего связан именно с необходимостью сокращения издержек, когда все иные способы сохранить организацию в прежнем составе исчерпаны. И если сокращается значительное число работников, то вакансий, имеющихся у работодателя, всегда меньше, чем сокращаемых работников. Процедура, которую следует провести работодателю, по мнению Верховного Суда должна выглядеть следующим образом: имеется одна вакансия, в то время как на нее могут претендовать 20 сокращаемых работников. Работодатель предлагает ее всем 20 работникам — и получает 20 претендентов. Наконец из этих 20 он выбирает одного кандидата, предлагает ему перевод, а избранный кандидат просит «подумать», так как сразу не может решиться на занятие нижестоящей должности со значительным понижением заработной платы. Каким образом должен отреагировать работодатель? Приостановить на это время процедуру сокращения? Предлагать эту должность следующему кандидату? Более того, нередки случаи, когда работники, должности которых сокращаются, сознательно уклоняются от выражения своего волеизъявления на продолжение работы или на отказ от продолжения работы на предложенных работодателем вакантных штатных единицах.

Каким же образом при таком подходе возможно будет реализовать положения ст. 1 ТК РФ, предусматривающей, что основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий

для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства?

Представляется, что при реализации подхода, выработанного Верховным Судом Российской Федерации в рассматриваемом определении, многим работодателям проще будет вообще ликвидировать бизнес или применять иные (в том числе нетипичные) формы привлечения к труду, которые не будут сопряжены со столь значительными затратами, ни в коей мере законодательством не предусмотренными.

Более того, представим себе, что один из сокращаемых работников заболел, и в течение всего срока предупреждения не выходил на работу, соответственно, вакантные должности ему никто не предлагал. Другие работники были в этот период трудоустроены. Неужели же ради восстановления «справедливости» работодатель должен отменить все решения, вернуть всех работников к началу процедуры реорганизации и снова начать процедуру уведомления и предложения вакансий уже ради этого последнего работника? Едва ли кто-то из работодателей будет согласен идти подобным путем, при этом не только в обычных условиях, но и в кризисных, например, при угрозе локдауна, закрытия организаций и пр.

Следует отметить, что процедура сокращения численности (штата) работников как правило занимает довольно длительное время. Даже само вручение уведомлений сокращаемым работникам (в которых уже указывается перечень вакантных должностей) никогда не происходит в один день. В связи с этим представляется, что позиция Верховного Суда Российской Федерации не отвечает и на вопрос о том, на каком основании работодатель должен отказать работнику, написавшему заявление на перевод на вакантную должность, если ни ст. 81, ни ст. 179, ни 180 ТК РФ не предусматривают процедуры, аналогичной процедурам проведения конкурса в научных и педагогических учреждениях. Каким образом должен поступить суд, который будет рассматривать дело о восстановлении на работе подобного «обиженного» работника?

Не ясно и как быть в ситуации, когда заявление на перевод написала работница, впоследствии узнавшая о своей беременности, но уступающая по квалификации другому сокращаемому работнику и для которой важно сохранить реальное рабочее место, а не то, которое будет сокращено, как только ее ребенку исполнится 3 года.

Нерешенным останется и вопрос о способах проведения мероприятий по сокращению численности (штата) работников. Например, при исключении из штатного расписания двух отделов — планового, в котором работало 10 человек и экономического, в котором числилось 20 и введении в штатное расписание нового отдела — кризисного планирования из 5 человек — как определить, кто

из 30 сокращаемых работников должен быть трудоустроен в новый отдел, если сокращение начнется после укомплектования сотрудниками нового отдела?

На все поставленные в статье вопросы неизбежно придется отвечать судебным органам, которым в данном случае опереться на норму закона будет сложно, так как закон не предусматривает расширительного толкования положений ст. 179 ТК РФ.

Л.А. Чиканова, поддерживая решение Верховного Суда, указывает, «что расширительное толкование положений ст. 179 ТК РФ не противоречит позиции Пленума Верховного Суда РФ, изложенной в п. 10 постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в котором говорится, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что каждый имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации. При рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Как видно из содержания данного пункта, в нем акцент сделан на ситуации, связанной с заключением трудового договора (приемом на работу). Следовательно, право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения касается, прежде всего, подбора и расстановки персонала при приеме на работу (при заключении трудовых договоров). Он позволяет на основании объективных критериев выбрать достойного кандидата, устраняет возможность произвольного решения работодателя, обеспечивая тем самым равенство работников и справедливость, что в трудовых отношениях имеет большое значение не только с правовой точки зрения, но и с позиций нравственных ценностей» [3].

Как видим, в обоснование своей позиции автор противопоставляет право выбирать достойного кандидата при приеме на работу и при расторжении трудового договора. Едва ли эти ситуации вообще можно сравнивать. Не следует забывать, что кандидатам на занятие вакантной должности работодатель не обязан ни платить заработную плату, ни выплачивать компенсационные выплаты, связанные с прекращением трудового договора, которые на сегодняшний день являются довольно значительными.

Второй аргумент — возможность устранения «произвольного решения работодателя» также не выглядит убедительным. В настоящее время в

законодательстве отсутствуют критерии, по которым работодатель сможет сравнивать квалификацию работников, которые подлежат сокращению, но могут претендовать на имеющуюся вакантную должность. Ведь остаться должен не работник с лучшей квалификацией по прежней работе, а тот, кто возможно лучше справится с другой, нижестоящей работой, которую никто из претендентов (лиц, получивших уведомление о сокращении) ранее не выполнял.

Судебная практика знает много случаев, когда, выбирая между начальником и подчиненным, работодатель предпочитает последнего, если для выполнения работы будут нужны не организационно-управленческие, а, например, довольно узкие технические компетенции. Именно поэтому никогда за всю историю существования нормы о преимущественном праве на оставление на работе оно (преимущественное право) не рассматривалось в таком аспекте, как это в настоящее время предлагает делать Верховный Суд Российской Федерации. Так, в течение долгого времени работники, имеющие значительный стаж работы в организации априори признавались более квалифицированными и имеющими преимущественное право на оставление на работе [2, с. 83].

В 90-е годы прошлого столетия судебная практика выработала норму о том, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников в пределах однородных профессий и должностей могла быть проведена перегруппировка работников: более квалифицированного работника можно было перевести с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника [1, с. 66]. Однако при разработке нового ТК Российской Федерации законодателем она воспринята не была и более не применяется.

Представляется, что цели, которые были поставлены при принятии рассматриваемого определения от 14 сентября 2020г., не будут достигнуты еще и потому, что работодатель всегда сможет придумать механизм, при котором вакантных должностей для трудоустройства работников не будет. Вот свежий пример из судебного решения: «Проверяя доводы З.Л.В. о том, что ей не была предложена должность налогового консультанта Бухгалтерского и налогового департамента, суд пришел к выводу о несостоятельности таких доводов, поскольку из представленных ответчиком штатных расписания от 1 марта 2019 г., от 1 апреля 2019 г. и приказов об их утверждении, приказов о переводе от 1 апреля 2019 г., В. от 18 июня 2019 г., соответствующих дополнительных соглашений к трудовым договорам, должностной инструкции налогового консультанта, следует, что на момент начала процедуры сокращения штата ООО «Карнелутти Россия» вакансии налогового консультанта не имелось; в апреле 2019 г. перевод работника П. на вышестоящую позицию старшего консультанта был произведен с одновременным исключением вакантной должности

налогового консультанта из штатного расписания, а 18.06.2019 налоговому консультанту В. приказом о переводе на другую работу была лишь увеличена заработная плата»¹.

Следует отметить, что Верховный суд Российской Федерации и раньше пытался «защитить» работника, нарушая баланс интересов работника и работодателя. Так, в Определении от 3 декабря 2007 г. № 19-В07-34 было отмечено, что «бремя доказывания юридически значимых обстоятельств лежит на работодателе. Работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие его утверждение о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Эти же обстоятельства, как юридически значимые, подлежат выяснению и при рассмотрении дел по искам работников, уволенных по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Решение работодателя о сокращении штата работников и как следствие из этого — одностороннее изменение работодателем условий трудового договора в самой острой его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, — в форме расторжения трудового договора, недопустимо в произвольной форме и должно быть доказано работодателем ссылками на влияние на производственный процесс экономических, технических, организационных и иных факторов.

Однако, как показало дальнейшее развитие практики рассмотрения подобных дел, ни Конституционным судом РФ, ни вслед за ним и Верховным Судом РФ данная практика не была поддержана и не получила дальнейшего развития, хотя работники, обжалуя увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нередко ссылаются на него, обосновывая незаконность прекращения с ними трудовых отношений.

Подводя итог сказанному, отметим, что необоснованно расширительное толкование преимущественного права на оставление на работе при сокращении штата работников не способствует правильному применению судами норм Трудового кодекса Российской Федерации, нарушает основополагающие нормы и принципы трудового законодательства, приводит к перекосам и стимулирует работников к недобросовестному поведению.

¹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.04.2021 № 88-8321/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. С изм. и доп. на 25 сентября 1992 г. / Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Никитинский В.И., Снегирева И.О., и др.; Отв. ред.: Никитинский В.И., Шеломов Б.А. — М.: Вердикт, 1993. — 352 с.
2. Коршунов Ю.Н., Лившиц Р.З., Румянцева М.С. Советское законодательство о труде. — М.: Профиздат, 1976. — 560 с.
3. Чиканова Л.А. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников: правовое регулирование и практика применения // Хозяйство и право. — 2021. — № 5 (532). — С. 22-29.

УДК 343.359
ББК 67.408



**Марина Михайловна
Милованова**

доцент
кафедры криминалистики
Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
кандидат юридических наук, доцент

mm.milovanova@yandex.ru
125993. Россия,
Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 9

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
ПРИЧИН НАЛОГОВЫХ
ПРЕСТУПЛЕНИЙ**

Аннотация. Установление причин налоговых совершения преступлений, связанных с уклонением от уплаты налогов способствует своевременному их выявлению и предупреждению. В статье рассмотрены некоторые проблемы раскрытия и расследования налоговых преступлений, а также общая характеристика существующих на сегодняшний день экономических, правовых, социальных и технических причин их совершения. С учетом современного состояния налоговой политики и жизнедеятельности общества отмечается, что наиболее важными из перечисленных являются экономические причины. Приводятся анализ данных официальной статистики налоговых преступлений.

Ключевые слова: уклонение от уплаты налогов, налоговое правонарушение, причины налоговых преступлений, налоговая преступность.

M.M. MILOVANOVA,
Associated Professor of the Criminalistics department
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Candidate of juridical sciences, Docent
mm.milovanova@yandex.ru
Sadovaya-Kudrinskaya str., 9, Moscow, 125993

GENERAL CHARACTERISTICS OF THE CAUSES OF TAX CRIMES

Annotation. Establishing the causes of tax crimes related to tax evasion contributes to their timely identification and prevention. The article discusses some of the problems of disclosing and investigating tax crimes, and also provides a general description

of the current economic, legal, social and technical reasons for their commission. Taking into account the current state of tax policy and the life of society, it is noted that the most important of these are economic reasons. The analysis of the data of the official statistics of tax crimes is presented.

Key words: *tax evasion, tax offense, causes of tax crimes, tax crime.*

Экономическая база, является одной из ключевых факторов полноценного функционирования государства. От нее зависит обороноспособность государства, уровень жизни в данном государстве, обеспечение социальных гарантий, в том числе его суверенитет. При этом немаловажное значение в этом отношении отводится формированию налоговой базы. Следует отметить, что налоговая база, является одной из наиболее доходных направлений государства, поскольку налоговые поступления в своей совокупности образуют порядка 80% от доходной части бюджета. В этой связи любые противоправные деяния, связанные с уклонением от уплаты налогов, в части последствий, негативно сказываются на экономике государства, создавая угрозу его экономической безопасности. При этом как отмечает заместитель председателя Следственного комитета Российской Федерации Е.Е. Леоненко ежегодные потери для бюджета России из-за налоговых преступлений составляют более 58 млрд руб.¹

Как показывает анализ правоприменительной практики, причин тому несколько. По мнению, А.А. Сидорова их следует классифицировать на экономические, правовые, технические и социальные [4].

Особое значение отводится экономическим причинам, в числе которых следует отметить высокий уровень налогообложения. Это порождает неспособность многих юридических лиц и граждан выплачивать налоги. Данный процесс усугубляется многими факторами, в числе которых постоянный рост инфляции, кризисные процессы в экономике, в том числе вызванные пандемией коронавирусной инфекции, которая в буквальном смысле парализовала деятельность предпринимателей и как следствие повлекло еще большее снижение уровня производства и доходов предприятий.

Кроме того, нельзя не указать и на отдельные просчеты государственной налоговой политики. Помимо чрезмерной налоговой нагрузки на налогоплательщиков, следует отметить недостаточно эффективный контроль государства за расходованием бюджетных средств. При постоянно высоком уровне расходов государству приходится увеличивать уровень

¹ В СК назвали ущерб от налоговых преступлений для бюджета // РБК от 25.07.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/25/07/2020/5f1bb3d59a7947bd3e6a5f03> (дата обращения: 12.07.2021).

налогообложения. Вместе с тем следует отметить, что на сегодняшний момент в силу сложившейся ситуации, с которой столкнулся весь мир, Правительство Российской Федерации вынуждено скорректировать набор фискальных мер поддержки налогоплательщиков, но их набор в целом достаточно ограничен и сводится в основном к введению мораториев и «каникул» для отдельных категорий предпринимателей; отсрочкам по уплате налогов и сдаче отчетности. Однако вряд ли можно считать такие преференции достаточными.

В свою очередь немаловажным является наличие правовых причин уклонения от уплаты налогов, в числе которых нестабильность и несовершенство законодательства о налогах и сборах.

Несмотря на кодификацию налогового законодательства, сотрудники налоговых служб нередко апеллируют различными подзаконными нормативными правовыми актами (письмами, инструкциями, разъяснениями ФНС РФ, Минфина РФ, Центрального банка РФ, судов и многих других) взяв их за правовую основу, а не ссылаясь на нормы Налогового кодекса РФ, что создает дополнительные сложности и путаницу правоприменителю. Кроме того, трудности дополняют постоянно вносимые изменения в законодательство о налогах и сборах.

К правовым причинам, помимо несовершенства налогового законодательства в целом, относят проблемы отдельно взятых механизмов указанного законодательства; конфликтность и несогласованность принятых законодателем нормативных правовых актов, с ранее принятыми и действующими.

В свою очередь к техническим причинам уклонения от уплаты налогов следует отнести несовершенство форм и методов налогового контроля. Кроме того, это также недостатки технического и программного обеспечения, автоматических процессов как налоговых органов, так и налогоплательщиков. При этом, налогоплательщики в ряде случаев игнорируют работу с предлагаемыми новыми программами, обеспечивающими учет документации и деятельности юридических лиц, хранения, передачи данных бухгалтерского и налогового учета, не привлекают для решения этих вопросов специалистов.

К числу социальных причины налоговых преступлений следует отнести падение уровня жизни и населения страны и обнищание граждан, их правовой нигилизм и общее негативное отношении к системе налогообложения. По данным исследования Центра стратегических разработок (ЦСР) в кризис выросла доля россиян, допускающих неуплату налогов — с 35% в конце 2019 г. до 45% в мае 2020 г. Рост доли оправдывающих неуплату налогов ЦСР связывает с падением доходов населения (свыше 60% опрошенных граждан отметили снижение доходов в мае 2020 г. по сравнению с февралем 2020 г., из них 43%

заявили о таком снижении более чем на 15%), а также и тревогой по поводу будущего (около 75% респондентов высказали беспокойство о нехватке финансов на привычный образ жизни, а порядка 53% указали на указали на высокий риск снижения зарплаты в будущем) [1].

Следует отметить, что преступные нарушения налогового законодательства имеют высокую латентность, а в последние годы вообще отмечается устойчивое снижение количества числа зарегистрированных налоговых преступлений. Так, согласно данным Главного управления правовой статистики и информационных технологий Генеральной прокуратуры РФ, в 2016 году возбуждено 9283 налоговых преступлений, в 2017 г. — 8654, в 2018 г. — 7630, в 2019 г. — 4503 в 2020 г. их число сократилось до 4216¹.

Снижение показателей регистрируемых налоговых преступлений, в первую очередь связано с либерализацией государственной политики и как следствие смягчением санкций уголовного законодательства по отношению к лицам, совершившим преступления экономической направленности, во- вторую — снижением количества выездных налоговых проверок. Определенный «отпечаток» наложили полтора года, прошедшие под знаком пандемии, которые ударили практически по всем сегментам российского бизнеса. При этом отдельными исследователями делается вывод, что «полностью решить проблему налоговой преступности не в состоянии ни одно государство и речь может идти лишь о мерах противодействия» [3, с. 67]. Такое утверждение представляется не совсем верным, поскольку невозможно ограничиваться исключительно мерами противодействия. Необходимо комплексное совершенствование методики выявления, раскрытия, расследования и предупреждения налоговых правонарушений. Такое положение требует регулярного повышения квалификации кадрового состава правоохранительных органов, осуществляющих борьбу с налоговой преступностью. Это обусловлено тем, что способы совершения и сокрытия налоговых преступлений постоянно совершенствуются, существующие на сегодняшний день методики их выявления и расследования не в полной мере отвечают современным потребностям правоприменительной практики, а отсюда страдает что качество расследования деяний рассматриваемой категории. Как показывает анализ материалов

¹ Состояние преступности в России за январь-декабрь 2016 г. — М.: Генеральная прокуратура РФ, 2016. — 52 с.; Состояние преступности в России за январь-декабрь 2017 г. — М.: Генеральная прокуратура РФ, 2017. — 52 с.; Состояние преступности в России за январь-декабрь 2018 г. — М.: Генеральная прокуратура РФ, 2018. — 52 с.; Состояние преступности в России за январь-декабрь 2019 г. — М.: Генеральная прокуратура РФ, 2019. — 52 с.; Состояние преступности в России за январь-декабрь 2020 г. — М.: Генеральная прокуратура РФ, 2020. — 62 с. Сборники подготовлены на основании формы федерального статистического наблюдения № 4-ЕГС.

уголовных дел оперативными работниками и следователями в деятельности по раскрытию и расследованию налоговых преступлений не в полной мере используются возможности технических средств и помощи специалистов. Так, в ходе проверки сообщений о совершенном налоговом преступлении, а также в процессе расследования правоохранители в большинстве случаев ограничиваются назначением судебно-бухгалтерской экспертизы, пренебрегая, например, другим видом судебно-экономической экспертизы — налоговой (финансово-налоговой). Не в полной мере используется помощь таких специалистов, как экономисты, аудиторы, специалистов в области страхования, банковского и таможенного дела. Вместе с тем использование помощи обозначенных специалистов поможет разрешить возникающие проблемные вопросы, оперативно установить суммы ущерба (сокрытой налогооблагаемой прибыли (дохода)), способы сокрытия налогов.

Резюмируя изложенное, отметим, что в качестве причин совершения данного вида деяний следует назвать в первую очередь — экономические. Однако немаловажное значение отводится социальным, правовым и техническим причинам. Вместе с тем, согласно данным официальной статистики ежегодно наблюдается снижение выявленных преступлений, связанных с уклонением от уплаты налогов. Такое положение свидетельствует не только об их латентности, но и проблемах, связанных с выявлением и расследованием данных деяний как организационного, так и процессуального характера избежать которых возможно хорошо выстроенным механизмом взаимодействия [2] сотрудников правоохранительных и налоговых органов, следователя и сотрудников оперативных подразделений ОЭБиПК МВД РФ.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Агеева О. Почти половина россиян посчитала допустимым уход от налогов в кризис // РБК. 26.05.2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/26/05/2020/5ecb94709a79470c4ad71703> (дата обращения: 13.07.2021).
2. Васильева О.Н., Капелян В.А. и др. Правовые основы деятельности и взаимодействия налоговых и иных государственных органов в сфере налогообложения: Коллективная монография / Под общей редакцией О.Н. Васильевой. — М.: Научный консультант, 2015. — 78 с.
3. Людкевич, А.И., Гринкевич, Л.С. Модернизация российской модели противодействия уклонению от уплаты налогов // Сибирская финансовая школа. — Выпуск: 2017. — №4 (123). — С. 66-69.
4. Сидоров, А.А. Причины возникновения уклонения от уплаты налогов // Молодой ученый. — 2019. — № 21 (259). — С. 410-413.



**Станислав Владимирович
Тимофеев**

*декан Юридического
факультета
Российского государственного
гуманитарного университета,
доктор юридических наук
профессор*

timofeev@rggu.ru
*125993, ГСП-3, г. Москва,
Миусская пл., д.6, корп. 6*

ПРЕСС-РЕЛИЗ

***К Международной
научно-практической конференции
«Стратегия национальной
безопасности Российской Федерации
в свете современных геополитических
рисков и угроз»***

1 октября 2021 года в г. Москве на базе Российского государственного гуманитарного университета будет проводиться Международная научно-практическая конференция «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации в свете современных геополитических рисков и угроз». Указом Президента Российской Федерации № 400 от 2 июля 2021 г. утверждена Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. Современная геополитическая обстановка, стремление стран Запада сохранить гегемонию в мировой политике, а также международный

терроризм и связанные с ним угрозы создают условия для выработки отвечающих современным реалиям, действенных мер защиты в рамках национальной безопасности Российской Федерации. В данных условиях необходимо определить основные направления стратегии развития национальной безопасности, в том числе геополитические, экономические и правовые. В повестку Международной научно-практической конференции входит круг широких вопросов, связанных с юриспруденцией, геополитикой и экономикой в рамках указанной Стратегии.

Проведение научного мероприятия обусловлено необходимостью обсуждения актуальных проблем, связанных с обобщением правового, геополитического и экономического опыта, определением рисков и угроз в современных политических условиях.

Целью конференции является выявление научных парадигм развития Стратегии национальной безопасности Российской Федерации.

В рамках конференции планируется проведение пленарного заседания, панельной дискуссии, работы секций.

Секция 1. «Правовые аспекты стратегии национальной безопасности Российской Федерации».

Секция 2. «Геополитическая ситуация и ее влияние на стратегию национальной безопасности Российской Федерации».

Секция 3. «Влияние мировых экономических отношений на концепцию стратегии национальной безопасности».

В работе конференции примут участие представители научно-академической среды, делового и экспертного сообщества — ведущие специалисты Российской Федерации, зарубежных стран и стран СНГ в области права, политологии, экономики.

Материалы конференции будут опубликованы в журналах, аккредитованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (ВАК) и размещены в системе национальной библиографической базы данных научного цитирования (РИНЦ).

УДК 341
ББК 67.401



**Никита Андреевич
Жижин**

студент
Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

nik.zhizhin@yandex.ru
125993. Россия, Москва,
Садовая-Кудринская ул., д. 9

**К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ
РЕГУЛИРОВАНИИ
КЛОНИРОВАНИЯ:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ**

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются вопросы, связанные с аспектами клонирования на современном этапе развития общества, а также с его законодательной регламентацией в российском и зарубежном праве. На основе анализа международных, отечественных и иностранных подходов автор излагает современное состояние данной проблемы, акцентируя внимание на несовершенстве российского законодательства и необходимости его устранения.

Ключевые слова: клонирование, законодательство, регулирование, запрет, зарубежные государства.

N.A. ZHIZHIN,
Student Moscow State Law Academy
nik.zhizhin@yandex.ru

125993. Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya st., 9

**ON THE ISSUE OF LEGAL REGULATION OF CLONING: INTERNATIONAL
EXPERIENCE**

Annotation. This article examines issues related to the issues of cloning at the present stage of development of society, as well as its legislative regulation in Russian and foreign law. Based on the analysis of international, domestic and foreign approaches, the author sets out the current state of this problem, focusing on the imperfection of Russian legislation and the need to eliminate it.

Key words: cloning, legislation, regulation, prohibition, foreign states.

На протяжении второй половины XX века человечество сделало множество открытий. Одной из наиболее активных в этом плане наук были биологические: ученые — представители генной инженерии получили возможность расшифровывать ДНК, менять гены местами, убирать лишние и

добавлять новые. То, что описывали в своих произведениях писатели-фантасты, становится реальностью и уже очень скоро мы сможем использовать полноценное клонирование для нужд человеческого общества.

Вместе с тем, с новыми открытиями в науке появляются и новые этические и моральные дилеммы: имеет ли человек право изменять то, что создано природой, а также исправлять её ошибки? где грань, за черту которой нельзя переступать? не станут ли для человечества катастрофой научные открытия? как регулировать такие вопросы государству? какой наиболее правильный путь – полного запрета или всеобщего дозволения?

Однако, клонирование домашних животных, — вспомним всем известную овечку Долли, — явление, далеко не однозначно воспринимаемое обществом. Что же говорить о клонировании человека.

Мировые религии категоричны в данном вопросе [1, с. 47]. Против клонирования выступают и католическая и православная церкви и ислам. Так, епископ Э. Сгречча, вице-президент Папской академии в защиту жизни считает, что процедура клонирования противоречит природе, допускает уничтожение клонированного эмбриона, а сама технология клонирования служит сигналом превращения людей в промышленный материал.

Аналогичный протест против клонирования человека от лица Русской Православной Церкви выразил секретарь по взаимодействию Церкви и общества Отдела внешних церковных связей Московского Патриархата священник Михаил Дудко, который отметил, что «эксперименты с клонированием человеческого эмбриона — вызов самой природе человека». Вместе с тем священник, считая недопустимыми любые манипуляции с человеческими зародышами указывает, что «Русская Церковь не отрицает клонирования в медицинских целях изолированных клеток (полученных, например из молочной железы либо пуповинной крови)»¹.

Клонирование с точки зрения ислама полностью противоречит положению о единстве творца и его монополии «на создание вещей» и «дарование жизни». Вместе с тем, страны арабского мира проявляют интерес к клонированию. Компания «Клонейд», которая специализируется на генной инженерии, «родила» таким образом одного из своих детей на территории Саудовской Аравии.

В науке выделяют три вида клонирования [2]:

¹ Портал Православие.ру [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravoslavie.ru/cgi-bin/news.cgi?item=2r040817104848> (дата обращения: 20.06.2021).

1) молекулярное (используется в биотехнологии достаточно давно; позволяет встраивать в ДНК дополнительную генетическую информацию, передаваемую по наследству);

2) репродуктивное (позволяет в лабораторных условиях искусственным путем воспроизвести генетически точную копию любого живого существа);

3) терапевтическое (клонирование, с ограниченным до 14 дней сроком роста эмбриона; с возможностью использовать в дальнейшем в медицине образующиеся так называемые эмбриональные стволовые клетки).

Последний из указанных видов клонирования разрешен в некоторых странах, в которых введен запрет на репродуктивное клонирование.

Анализ обсуждения вопроса клонирования на международном уровне в рамках ООН выявил следующие доводы:

а) направленные на запрет клонирования во всех его формах:

— эмбрион — это человек на самых ранних этапах развития;

— спрос на женщин-доноров создаст новую форму дискриминации;

— произойдет отвлечение крупных финансовых средств, которые могли бы быть потрачены на решение других проблем: ВИЧ/СПИД, младенческая смертность, голод, опустынивание и др.;

— частичный запрет клонирования — ложный запрет. Его соблюдение было бы запутанной, неэффективной и невозможной задачей;

б) направленные на установление запрета только репродуктивного клонирования:

— мандат Рабочей группы распространяется только на клонирование в целях воспроизводства;

— установление частичного запрета — единственно возможная основа для достижения консенсуса на международном уровне;

— отсутствие каких-либо международных документов приведет к неконтролируемому созданию биотехнологий, направленных против человеческого достоинства;

— Генеральная Ассамблея не уполномочена вводить обязательный мораторий для соблюдения государствами.

Появление новых аспектов жизнедеятельности должно быть урегулировано и разъяснено законодателем. При этом в каждой стране правовое регулирование имеет свои особенности.

¹ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N04/620/86/PDF/N0462086.pdf?OpenElement> (дата обращения: 20.06.2021).

Представляется весьма интересным результат анализа регулирования аспектов клонирования в законодательстве США, как пионера в данном вопросе.

В 1998 году США была предпринята попытка принять «Закон о запрете клонирования человека», который принят не был несмотря на усилия президента Б. Клинтона, собравшего специальную Комиссию по биоэтике, где представлен доклад «Клонирование человеческих существ», который призывал «установить определенный период времени, в течение которого не будет делаться никаких попыток создавать младенцев» путем клонирования.

В конце февраля 2003 г. законопроект (HR534 — Закон о запрете клонирования человека от 2003 года) прошел через Конгресс США, но был неоднозначно воспринят Сенатом. Принятие этого нормативного акта сделало бы незаконным: 1) выполнение (или попытку) клонирование человека; 2) участие в попытке выполнить клонирование; 3) доставку или получение для любых целей продуцируемого эмбриона. Кроме того, законопроект предусматривал наказание в виде лишения свободы сроком до 10 лет для нарушителей и штрафы, начиная с 1 млн. долларов. Еще раз принять закон, запрещающий клонирование предпринималась в 2007 году, но на этот раз он не прошел даже стадию голосования в Конгрессе и с небольшим перевесом в 9 голосов законопроект был отклонен.

На сегодняшний день в США нет запрета на клонирование на федеральном уровне, но при этом в ряде штатов такой запрет присутствует. Так, полный запрет на клонирование человека введен в Айове, Арканзасе, Вирджинии, Индиане, Калифорнии, Коннектикуте, Массачусетсе, Мичигане, Нью-Джерси, Род-Айленде, Северной и Южной Дакоте. Кроме того, для проведения клонирования или экспериментов в Аризоне, Миссури и Мэриленде запрещено использование государственных фондов.

Согласно данным ЮНЕСКО, клонирование тем или иным образом урегулировано в 48 странах. При этом на уровне международного права на сегодняшний день принято и существует несколько документов.

Оценивая целесообразность такого, на первый взгляд, раннего регулирования вопросов клонирования, хотелось выделить в рассматриваемом аспекте Великобританию, Австралию и Новую Зеландию. Путь, который выбран этими странами позволяет развиваться генетике, в установленных государством рамках. Представляется, что такая позиция позволяет использовать полученные знания с большей оперативностью.

¹ Акт о Внесении поправки в статью 18 Кодекса США о запрещении клонирования человека. 2003 год // СПС «Консультант» (дата обращения: 20.06.2021).

Что касается Российской Федерации, то отечественный законодатель определяет клонирование как создание человека, генетически идентичного другому живому или умершему человеку, путем переноса в лишенную ядра женскую половую клетку ядра соматической клетки человека¹.

На сегодняшний день в Российской Федерации правовое регулирование клонирования человека ограничивается Федеральным законом от 20.05.2002 № 54-ФЗ устанавливающий временный запрет клонирования человека до принятия Федерального закона, в котором будет урегулирован вопрос об использовании технологий для клонирования человека. Стоит отметить, что данный Закон касается только вопросов клонирования человека, иных же организмов он не касается. Кроме того, в ст.3 указанного нормативного правового акта говорится о запрете ввоза и вывоза клонированных эмбрионов человека на всей территории России. При этом согласно ст. 4, лица, виновные в нарушении настоящего Федерального закона, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Исходя из этого возникает проблема, связанная с отсутствием в современном российском законодательстве нормы, регулирующей ответственность данных лиц. Из сложившейся ситуации видится путь решения данного вопроса, включающий принятие на федеральном уровне нового закона, регулирующего порядок клонирования человека, также разработку нормы, регулирующей ответственность за данное правонарушение. При этом необходимо отметить, что обновление законодательства вполне назрело, поскольку ныне действующий закон основывался на культурных и моральных устоях начала 2000-х годов несколько устарел, а современное общество уже готово к кардинальным изменениям в вопросе клонирования человека. С другой стороны, необходима регламентация исключения возможности незаконного использования генных материалов человека без его ведома в рамках административного поля. Кроме того, представляется, что заимствование опыта Содружества Великобритании, Австралии и Новой Зеландии в более точном и конкретном регулировании вопросов клонирования, способно стимулировать науку за счет проводимой государством политики.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Смоленский М.Б. Аспект клонирования в медицине: учебник / М.Б. Смоленский. — Ростов-на-Дону, 2005. — 346с.

¹ Федеральный закон от 20.05.2002 №54-ФЗ «О временном запрете на клонирование человека» // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 мая 2002 г. №21 ст. 1917.

2. Костерова Ю.С. Клонирование человека: за и против // Вятский медицинский вестник. — 2009. — №1. — С. 126.

3. Research Paper 01/104, House of Commons Library. — 2001. — P. 6-8.

УДК 343.982
ББК 86.414

ГРАФОЛОГИЯ И ЕЕ ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

Анастасия Аркадьевна Мылова

студентка
Института судебных
экспертиз
Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

mylovaanastasia@gmail.com
125993. Россия, Москва,
Садовая-Кудринская ул., д. 9

Научный руководитель:
**Марина Михайловна
Милованова**

доцент кафедры
криминалистики
Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
кандидат юридических наук,
доцент

mmmilovanova@msal.ru
125993. Россия, Москва,
Садовая-Кудринская ул., д. 9

Аннотация. В ходе расследования преступлений следователь часто сталкивается с рукописными текстами, на основе анализа которых можно получить много полезной информации и в частности, — составить графологический портрет лица, исследовав его почерк с целью выявления психологических характеристик человека.

В статье рассмотрено понятие графологии, проанализированы определения, данные в различных источниках; проведено соотношение графологии и почерковедения. Приведен примерный алгоритм графологического исследования почерка.

Посредством анализа сфер жизни, в которых используются графологические знания, сделан вывод о существовании причин для развития графологического исследования письма и компьютерной графологии.

Ключевые слова: графология, почерковедение, графологические признаки, психологический портрет, компьютерная графология.

A.A. MYLOVA,
Student Institute of Forensic Science
Moscow State Law Academy
mylovaanastasia@gmail.com
125993. Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya st., 9

SCIENTIFIC DIRECTOR
M.M. MILOVANOVA,
Associate Professor at the Department of Forensic Science
Moscow State Law Academy,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor
mmmilovanova@msal.ru
125993. Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya st., 9

GRAPHOLOGY AND ITS PRACTICAL APPLICATION

Annotation. *During the investigation of crimes, the investigator often comes across handwritten texts, on the basis of the analysis of which you can get a lot of useful information and, in particular, make a graphological portrait of a person by examining his handwriting in order to identify the psychological characteristics of a person. The article considers the concept of graphology, analyzes the definitions given in various sources; compares graphology and judicial handwriting; shows the process of graphological research of handwriting. The spheres of life in which graphological knowledge is used are considered, and the conclusion is made about the need for the development of graphological research of writing and computer graphology.*

Key words: *plurality of crimes, serial crimes, serial murders, seriality, criteria for determining seriality, signs of seriality.*

В ходе расследования преступления у следователя нередко возникает проблемная ситуация, связанная с недостаточностью информации и источников ее получения. При этом существующих «инструментов» для выявления криминалистически значимых сведений не всегда бывает достаточно. В таких случаях возможно прибегнуть к так называемым нетрадиционным способам ее получения, в числе которых — составление психологического портрета на основе графологического анализа рукописного текста.

К сожалению, по сей день не существует единого мнения о том, что такое «графология». Криминалистическая энциклопедия предлагает следующее довольно простое определение: «Графология — учение об определении характера человека по почерку» [1]. Иное толкование графологии дано в большой медицинской энциклопедии, как: «научное изучение почерка у здоровых и больных». Там же отмечается, что графология, или «хирограмматомантия» возникла как искусство определять характер и темперамент человека по его письму» [2]. В психологической энциклопедии определение графологии как науки изложено в контексте «проявления индивидуально-психологических качеств человека в особенностях его почерка» [8, с. 165]. При этом особый интерес представляет содержащееся разъяснение в юридическом словаре: «учение о почерке, исследование его с точки зрения отражающихся в нем психических состояний, характера и других индивидуальных особенностей пишущего» [3]. Анализ имеющихся определений данного понятия позволяет сделать вывод, что графология по большей части определяется как учение, реже — как наука. Помимо этого, под ней понимается сам процесс изучения почерка. Вместе с тем, отличия содержательной стороны данных определений зависят от направленности научной деятельности. Так, например, авторы психологической энциклопедии концентрируют внимание на способности человеческих качеств, проявляющихся в письме; в юридическом словаре делается акцент на изучении

почерка с целью выявления этих качеств. При этом самым распространенным на сегодняшний день является подход к графологии как к учению о распознавании по почерку характера человека.

Следует отметить, что графология развивалась на стыке разных наук. Однако очень много общего у нее с почерковедением. Как показывает практика большинство людей ассоциируют графологию именно с почерковедением, отождествляя данные понятия, что разумеется является ошибкой.

Действительно, объект исследования и фундаментальные положения графологии и почерковедения совпадают, однако различным является их предмет. Так графолога интересует именно личность человека, написавшего текст, его психологические характеристики, данные о возрасте, поле, заболеваниях и иные данные. Задачей почерковедения по большей части является идентификация исполнителя текста. К диагностическим задачам можно отнести установление внешних и внутренних факторов, влияющих на письмо. Именно в этой части некоторые задачи могут пересекаться с графологическими. Например, существует как криминалистическая, так и графологическая методология определения пола и возраста писавшего. Вместе с тем, несмотря на то, что в почерковедении изучается вопрос о возможности выявления психологических характеристик и физических патологий, тем не менее это не дает основания полагать, что графология является частью почерковедения или что графология имеет основополагающую роль в разработках почерковедения. Это два разных направления деятельности, развивающихся отдельно друг от друга.

Среди отечественных ученых и практиков, графология вызывала и продолжает вызывать больше споров, чем положительных отзывов. Прежде всего это связано с тем, что на протяжении долгого времени (особенно в советский период) у ученых было предвзятое отношение к графологии. Отчасти это связано с недостаточностью взаимодействия отечественного научного сообщества с зарубежными учеными и возможностью анализа их научных разработок.

Однако сегодня ученые тоже не спешат объединять свои усилия для получения новых знаний и исправления ошибочных воззрений на графологию. Существующие научные разработки графологии были получены в результате сопоставления характеров и рукописей людей, которые по большей степени были знаменитыми. Также следует констатировать отсутствие единой теоретической базы в данной области исследования. Кроме того, поскольку профессиональная подготовка специалистов в области графологии не осуществляется, как следствие, появляются «самоучки», заключения которых

чаще всего не имеют научного обоснования, разнятся между собой, что вновь формирует негативное отношение к графологии.

Вместе с тем научные публикации, посвященные графологии представляют определенный интерес. Среди них следует назвать работу профессора Ищенко Е.П. «Поговорим о графологии: почерк — зеркало души». Автор отмечает, что при исследовании почерка нужно учитывать графологические признаки и законы [5, с. 43].

В процесс графологического исследования почерка практически невозможно внедрение компьютерных технологий, поскольку ни один признак не толкуется однозначно, а, следовательно, необходимо учитывать весь набор выявляемых особенностей почерка. Невозможно делать правильные выводы, основываясь на каком-то отдельно взятом признаке, так как его значение может меняться в зависимости от сочетания его с другими.

Исследование почерка нужно начинать с его общих категорий, которые были упомянуты в работе Д.М. Зуева-Инсарова [4, с. 27]: гармоничность, геометрическая выдержанность и графологичность письма; они позволяют судить об одаренности, силе воли и уникальности пишущего.

Так, гармоничность почерка — это степень соразмерности, стройности составных элементов письма. Чем выше степень гармоничности, тем человек одареннее, у него лучше развито чувство вкуса и культурность.

Геометрическая выдержанность выражается в ровности линий строк и полей, равномерности интервалов между словами и строками, стабильностью нажима. В процессе анализа этих элементов можно установить волевые показатели. Например, ровные строки, одинаковые интервалы между словами свидетельствуют о сосредоточенности, рассудительности, а съезжающие строки указывают на сильное волнение, эмоциональность и энергичность.

Степень графологичности определяется тем, насколько почерк отличается от общепринятого образца написания букв. Она в полной мере раскрывает особенности личности, в первую очередь ее инициативность и самобытность. Чем больше отклонений от безликого каллиграфического образца, тем в большей степени автор почерка оригинален и стремится привносить всюду что-то свое.

В научно-практическом пособии «Криминалистическое изучение личности» отмечается необходимость детального исследования почерка, в ходе чего анализируется: нажим, положение строк, наклон, буквы и т.д. Авторами отмечается, что не обязательно рассматривать абсолютно все признаки почерка, достаточно проанализировать наиболее выраженные и постоянные [6, с. 83]. В ходе детального исследования устанавливаются отдельные взаимосвязи. Далее, следует выяснить как они соотносятся между собой, как влияют друг на друга и

суммировать все выводы. В итоге, получается полная характеристика личности исполнителя письма.

В почерке могут присутствовать признаки как не противоречащие друг другу, так и противоположные по своему характерологическому значению. В первом случае признаки влияют друг на друга, при этом более сильный преобладает над более слабым. Во втором случае можно судить о наличии противоречивых наклонностях в характере исполнителя письма. Некоторые признаки могут быть явно выраженными, другие более скрытыми. Степень качества человека находится в прямой зависимости от степени выраженности признака.

К сожалению, еще не выработаны однозначные параметры зависимости между почерком и характером. В значительной степени толкование написанного от руки зависит от профессиональной интуиции графолога. Проще давать общую характеристику человеку без детализации его отдельных качеств. Наиболее точно графологи определяют интеллигентность, образность мыслей, наличие чувства собственного достоинства, силы воли, инициативность.

Тем не менее, небезынтересно заметить, что использование знаний графологии не такое уж редкое явление достаточно распространенное явление. Ее преподают во многих университетах зарубежных стран, а в некоторых вузах по графологии сдают государственные экзамены. Достаточно часто к знаниям в области графологии прибегают работодатели при выборе кандидатов на определенную работу [7, с. 109]. Кроме этого, существуют такие направления, как медицинская графология (исследование заболеваний, связанных с деятельностью мозга), психологическая графология (выявление особенностей человека и выбор необходимой терапии), детская графология (исследование процесса формирования нормального письма и патологий), семейная графология (установление и решение внутрисемейных проблем).

Анализ имеющихся научных разработок позволяет выделить следующие направления применения графологии:

а) в целях оценки личности подозреваемого, обвиняемого, потерпевшего, а также других участников процесса, т.е. установление криминалистически значимой информации о преступнике, жертве преступления и др. Это сведения, касающиеся демографической и социальной характеристики, материальном положении, состоянии здоровья, психических свойствах личности. Их установление помогает в решении тактических задач (например, установив условия жизни, уровень образования, тип темперамента и иные сведения о лице, можно применить наиболее эффективные приемы и тактику допроса); при построении и проверке версий (нецелесообразно полагать, что преступление,

требующее аккуратности и тщательной подготовки, совершено тем, кто охарактеризован как небрежный, спонтанный, вспыльчивый человек);

б) составление психологического портрета неизвестного преступника. Из всей совокупности выявленных данных создается психологический портрет преступника, основное назначение которого в том, чтобы упростить поиск лица, совершившего преступление. Воссоздается портрет, который сопоставляется с лицами потенциально или непосредственно имеющими отношение к расследуемому преступлению, после чего делается вывод о соответствии этому портрету. Вероятность того, что портрет укажет на конкретного человека мала, но использование этих данных позволит значительно сократить круг подозреваемых.

в) при проведении идентификационного исследования по почерку.

К сожалению, с переходом на цифровые технологии человек все меньше прибегает к письму от руки. В связи с этим актуальность знаний в области традиционной графологии уменьшается. Однако уже существуют направления, изучающие компьютерные тексты и в их основе лежат графологические теории. К числу таких направлений можно выделить «психологию шрифтов», «компьютерную графологию» и др. [6, с. 85].

Психологией шрифтов занимался британский ученый Арик Сигман в конце XX в. Ему удалось выявить закономерности в выборе компьютерных шрифтов в зависимости от пола или иных характеристик лица. К сожалению, существующие для деловой документации шаблоны доводят до минимума проявление индивидуальности при оформлении текста.

Компьютерная графология анализирует стиль программирования, настройки параметров «рабочего стола», работу с клавиатурой или мышью. Интерес представляют: скорость ввода символов, изменение скорости набора, использование основной или дополнительной частей клавиатуры, предпочтение в применении функциональных или «горячих» клавиш. С помощью такого анализа можно определить, к примеру, профессиональную принадлежность человека.

Резюмируя изложенное еще раз подчеркнем, что графология, как направление научной деятельности имеет долгую историю становления и развития. Это самостоятельная область знаний, имеющая собственную методологию исследования почерка и выявления информации об исполнителе письма. В связи с этим представляется целесообразным совершенствование методики графологического анализа. Кроме того, в связи с все большим замещением рукописных текстов текстами, выполненными на компьютерах (иных технических устройствах) следует развивать теоретические разработки в области компьютерных технологий.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Белкин Р.С. Криминалистическая энциклопедия: справ. пособие для курсантов, слушателей и преподавателей учеб. заведений МВД, адъюнктов, докторантов, науч. сотрудников и практ. работников органов внутр. дел / Р.С. Белкин. — 2. изд., доп. — М.: Мегатрон-XXI, 2000. — 333 с.
2. Большая Медицинская Энциклопедия (онлайн версия) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rus-medical.slovaronline.com/> (дата обращения: 15.06.2021).
3. Большой юридический словарь / [В.А. Белов и др.]; Под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. — 2. изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2003. (ОАО Можайский полигр. комб.). — 703 с.
4. Зуев-Инсаров Д.М. Почерк и личность. — Киев: Перлит продакшн, ЛТД, 1992. — 96 с.
5. Ищенко Е.П. Поговорим о графологии: почерк — зеркало души. / Е.П. Ищенко. — М.: Проспект, 2017. — 212 с.
6. Криминалистическое изучение личности: научно-практическое пособие для магистров / [Бедризов А.Г. и др.]; отв. ред. Я.В. Комиссарова; М-во образования и науки Российской Федерации, Московский гос. юридический ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). — М.: Проспект, 2016. — 224 с.
7. Криминалистическое обеспечение безопасности предпринимательской деятельности: научно-практическое пособие / О.Н. Васильева, Н.А. Иванов, М.В. Жижина и др.; Отв. ред. Е.П. Ищенко. — М.: Проспект, 2018. — 192 с.
8. Степанов С.С. Популярная психологическая энциклопедия: — М.: Изд-во Эксмо, 2005. — 672 с.

ВОПРОС К ЮРИСТУ

УДК 347.73
ББК 67.402



**Оксана Николаевна
Васильева**

*доцент Департамента
правового регулирования
экономической деятельности
Финансового университета
при Правительстве
Российской Федерации,
кандидат юридических наук,
доцент*

onvasileva@fa.ru
*125993, г. Москва, Ленинградский
пр-т, д.51/1*

**КОГДА И КАК
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ
МОЖЕТ ВЕРНУТЬ /ЗАЧЕСТЬ
НА БУДУЩЕЕ ПЕРЕПЛАТУ
ПО НАЛОГАМ?**

Переплата по налогам может возникать из-за разных причин: индивидуальный предприниматель (далее — ИП) может ошибиться в реквизитах платежа, может не знать о налоговых льготах или переехать в другой регион с пониженной налоговой ставкой. Также могут поменяться правила расчета налога. Кроме того, налоговая инспекция может совершить ошибку и несколько раз списать с ИП один и тот же налог.

Исключением будут случаи, когда ИП была неправильно подобрана система налогообложения или им же были внесены авансовые платежи. В этом случае денежные средства налоговой инспекцией возвращены не будут.

С переплатой можно поступить следующим образом:

- вернуть на свой расчетный счет;
- зачесть в счет будущих платежей;
- погасить задолженность по другим платежам.

Важно: с конца 2020 года переплату можно зачесть в счет налога любого уровня (федеральный, региональный, местный). При наличии задолженности любого уровня вернуть переплату нельзя, сначала нужно погасить такую

задолженность. Но нельзя зачесть переплату в счет недоимки или будущих платежей по НДС или в счет штрафа, установленного КоАП РФ.

Подать заявление на возврат переплаты можно в течение трех лет со дня поступления денежной суммы в бюджет или если переплату обнаружила налоговая, три года с момента получения ИП уведомления.

Если трехлетний срок пропущен, то переплату можно будет вернуть только через суд. Срок давности в таком случае составляет три года, он начинает течь с момента, когда ИП узнал или должен был узнать о переплате и своем праве на ее возврат.

Для возврата или зачета переплаты нужно будет совершить следующие действия.

Во-первых, необходимо подать в налоговую инспекцию заявление на перерасчет (вместе с документами, которые могут подтвердить факт переплаты) и дожидаться проведения проверки. Заявление будет рассматриваться инспекцией в течение десяти дней. Такое заявление можно подать в свободной форме, указываем в нем: название и адрес налоговой инспекции; данные налогоплательщика; за какой период и по каким налогам будет проводиться проверка. Заявление можно подать лично, отправить по почте либо через личный кабинет налогоплательщика.

Во-вторых, нужно дождаться решения налоговой по результатам проверки. Если налоговая не обнаружила факт переплаты, перепроверяем все документы снова, возможно, получится найти больше письменных доказательств, и направляем в вышестоящий налоговый орган для обжалования решения.

В-третьих, даже если решение налоговой было положительным, деньги не будут возвращены на счет автоматически. Необходимо написать заявление на возврат средств или зачет их в счет будущих платежей. Возврат средств происходит в течение одного месяца со дня подачи такого заявления, в заявлении указываются реквизиты своего банковского счета. Если выбираем зачет переплаты в счет будущих платежей, то в заявлении нужно указать налог, в счет которого будет зачтена переплата.

Таким образом, существует несколько способов устранения переплаты по налогам для ИП, а вернуть средства можно даже если был пропущен трехлетний срок для подачи заявления — в судебном порядке, доказав, что срок был пропущен по уважительной причине.