*Законодательство*

**Налоговики назвали признаки подмены трудового договора договором с самозанятым**

ФНС сообщила: систему планирования выездных проверок собираются скорректировать с тем, чтобы учесть типовые способы получения необоснованной налоговой выгоды в случаях, когда трудовые отношения подменяют заключением гражданско-правового договора с самозанятым. Налоговики привели такие примеры подмены:

- самозанятый зависит от заказчика, т.е. выполняет работы полностью его материалами, инструментами и оборудованием;

- услуги самозанятого оплачивают и учитывают так, как предусмотрено ТК РФ;

- физические лица на НПД организационно зависят от заказчика.

В последнем случае речь идет о ситуациях, когда заказчик:

- ставит обязательное условие – регистрация в качестве плательщика НПД;

- распределяет физических лиц по объектам или маршрутам в зависимости от производственной необходимости;

- определяет режим работы самозанятых, в т.ч. продолжительность рабочего дня и времени отдыха;

- руководит самозанятыми и контролирует их с помощью своего работника на объекте.

*Письмо ФНС России от 28.12.2021 N СД-4-3/18371@* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=886C4D391D96FFC9AC727A61E1066F169FA94C2587C02D23754080FE621548BD7DF5E2F4409F5D5EC939F5E17D32B77FE0F724DD6748D652DF55c6A3Q)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=209695&dst=100006%2C-1&date=13.03.2022)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*

*Судебная практика*

**Суд восстановил сотрудника, которому не предложили вакансии при досрочном сокращении**

Заключенный с работником трудовой договор расторгли ранее срока сокращения. Работник не согласился в том числе и с тем, что ему не предложили вакансии, и оспорил увольнение.

Первая инстанция встала на сторону работодателя: поскольку сотрудник согласился уйти досрочно, вакансии ему могли не предлагать.

Апелляция и кассация с такой позицией не согласились: при сокращении работодатель обязан предлагать вакансии. Процедуру увольнения нарушили, поэтому сотрудника восстановили.

Отметим, что практика по этому вопросу неоднозначна, поэтому лучше предлагать вакансии даже после того, как сокращаемый согласился уйти досрочно.

*Определение 1-го КСОЮ от 18.01.2022 N 88-3059/2022* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=077DB5B59C46C22DBC2CEE93ED23728E052E9D956F4CB097A189CDA9D4664FE3DC23489ABB49A5EA3750F67D506ED7C74602FC49C61BF83DEEA0EC68FBQ)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=73051&dst=100003&date=13.03.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суд поддержал увольнение работника, представившего поддельный диплом**

При приеме на должность сотрудник предъявил диплом о высшем образовании. Организация выявила, что университет такого диплома не выдавал. Сотрудника уволили за представление подложного документа. Сотрудник оспорил действия работодателя.

Три инстанции пришли к следующему выводу: организация имела право расторгнуть трудовой договор. Обучение в университете работник не проходил, представленный диплом – подделка. Для замещения должности требуется наличие высшего образования, поэтому сотрудник продолжать работать не мог. Аналогичный вывод сделал в том числе 4-й КСОЮ. Такой же позиции придерживается и Минтруд.

Отметим: если для замещения должности наличие профессионального образования необязательно, то работника с поддельным документом могут восстановить.

*Определение 3-го КСОЮ от 19.01.2022 N 2-353/2021* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=02DA94CE51AAA41012FB6E6D7B2786310CCD55AB12FC90E3A0525F947CB08E518E2D0ED76673199D978A317795859346727FD028D2BD5BE60FA4DFh4I8Q)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=51408&dst=100004&date=13.03.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

*Аналитика*

14 МАРТА

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**О возможности выплаты зарплаты наличными денежными средствами в связи с личными обстоятельствами работника в случае, если в соответствии с трудовым договором он получает зарплату на банковскую карту**

Новый сотрудник в компании просит работодателя не перечислять ему заработную плату на банковскую карту, а платить наличными. Вправе ли работодатель обязать сотрудника получать зарплату с банковской карты, если ее выплата на банковские карты предусмотрена трудовым договором? Ситуацию разъясняет Минтруд России в Письме от 22.11.2021 N 14-1/ООГ-11117.

*Статья: «Комментарий к Письму Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.11.2021 N 14-1/ООГ-11117 «О возможности выплаты зарплаты наличными денежными средствами в связи с личными обстоятельствами работника, если в соответствии с трудовым договором он получает зарплату на банковскую карту» (Натырова Е.)* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=719ED6CA8DD3FBD54CA72C32852976A284C963FB3DED2FE4B505EE7D00B5F7D5F50A07AC837E4BFABB72D46340DA2C03FC1B2F1D31F90025CFMEQ)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=297635&dst=100003%2C-1&date=13.03.2022)*)*

*Финансовые и кадровые консультации*