

# СПРОСИТЕ У ПРОФЕССИОНАЛОВ

На вопросы отвечал старший помощник *Илья Корнеев*



В редакцию журнала приходят письма, в которых читатели задают различного рода — чаще всего юридического характера — вопросы. Для ответа на некоторые из наиболее актуальных и острых, мы обратились к партнерам журнала — адвокатскому бюро «Юрлов и партнеры», которым руководит Павел ЮРЛОВ.

**1. «Мой муж — военнослужащий. Мы в браке прожили более 20 лет. Есть совершеннолетняя дочь. Она учится в институте. Постоянным жильем мы не обеспечены. Могут ли нас с дочерью выселить из служебного жилья, в случае развода с мужем? Должны ли нас обеспечить жильем на постоянной основе, и кто это должен сделать?»**

Точный ответ на поставленный вопрос возможен лишь при предоставлении более детальных сведений о ситуации, в частности, о дате и порядке вселения в текущее служебное жилье, а также о возрасте и роде занятий Вашей дочери.

Если исходить из того, что служебное жилье, в котором Вы в настоящее время проживаете, было предоставлено Вашему мужу до введения в действие Жилищного кодекса РФ, то есть до 1 марта 2005 г., то необходимо отметить, что в соответствии с п. 5 ст. 2 Федерального закона «О статусе военнослужащих» к членам семей военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, на которых распространяются социальные гарантии, компенсации, указанные в данном Федеральном законе, если иное не установлено названным Фе-

деральным законом, в случае развода с мужем Вы перестаете быть членом его семьи, соответственно право занимать служебное жилье, предоставляемое военнослужащим, Вы не имеете права. Возможность пользования служебным помещением Вашей дочерью, соответственно, возможно в двух случаях: если она не достигла возраста 23 лет и обучается в образовательном учреждении по очной форме обучения, либо находится на иждивении у своего отца.

Тем не менее, в соответствии со ст. 13 Федерального закона «О введении в действие Жилищного кодекса Российской Федерации» граждане, которые проживают в служебных жилых помещениях и жилых помещениях в общежитиях, предоставленных им до введения в действие Жилищного кодекса Российской Федерации, состоят в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 51 Жилищного кодекса Российской Федерации на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма, или имеют право состоять на данном учете, не могут быть выселены из указанных жилых помещений без предоставления других жилых помещений, если их выселение не допускалось

законом до введения в действие Жилищного кодекса Российской Федерации.

Исходя из Вашего вопроса Вы имеете право состоять на учете нуждающихся в жилых помещениях. Ваше выселение без предоставления другого благоустроенного жилого помещения не допускалось в соответствии со ст. 108 Жилищного кодекса РСФСР (действовал до введения в действие Жилищного кодекса Российской Федерации — до 1 марта 2005 г.), так как Вы во время действия Жилищного кодекса РСФСР относились к членам семьи военнослужащего (ч. 4 ст. 108).

**2. «Хочу внести в личное дело военнослужащего, и в состав своей семьи признанного мной ребенка, рожденного вне брака. Какие для этого нужны документы и нужно ли для этого согласие моей законной жены?»**

Для включения в состав семьи военнослужащего внебрачного ребенка, в первую очередь, требуется подача совместного заявления отцом и матерью ребенка, не состоящих между собой в браке на момент рождения ребенка, в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 48 Семейного Кодекса РФ.



В случае если факт отцовства был уже установлен, то для внесения информации о ребенке в личное дело необходимо соблюсти соответствующую процедуру признания его в качестве иждивенца.

В соответствии с подп. «п» п. 5 Правил составления и ведения личных дел для решения вопроса о записи иждивенцев военнослужащий подает рапорт по команде с приложением к нему документов.

В рассматриваемом случае необходимо предоставить командиру рапорт с приложением свидетельства о рождении, выписки из домовой книги и иных документов, которые подтверждают нетрудоспособность иждивенца, то, что основным источником средств к существованию иждивенцев является материальная помощь военнослужащего, а также факт совместного проживания с ребенком. Кроме того, командир (начальник) для принятия решения может дополнительно запросить

по данному вопросу сведения из органа социальной защиты населения и военного комиссариата.

При этом получения согласия законной жены не требуется, так как необходимость такого согласия предусмотрена лишь в случае усыновления ребенка в порядке, предусмотренном ст. 133 Семейного кодекса РФ.

В случае принятия командиром (начальником) положительного решения по данному вопросу запись сведений об иждивенцах производится на основании приказа по строевой части.

К сожалению, в настоящее время сложилась практика, когда в силу разнообразных причин командир (начальник) отказывает во внесении записи об иждивенце в личное дело военнослужащего в случае, если, по его мнению, представленных доказательств недостаточно для принятия решения.

В таком случае возможно два варианта дальнейших действий. Первый вариант это обжалование действий командира (начальника) в соответствующем гарнизонном военном суде с заявлением исковых требований об обязанности командира (начальника) внести соответствующую запись в личное дело военнослужащего. Вторым вариантом является подача заявления в обычный районный суд о признании юридического факта нахождения на иждивении и признании членом семьи заявителя в порядке, установленном Подразделом IV Гражданского процессуального кодекса РФ. Второй вариант является более простым и менее затратным, так как гарнизонные суды сами зачастую пытаются передать подобные дела в районные суды в связи с нечетким разделением законодателем компетенции данных ветвей судов по спорному вопросу.

**3. Какое наказание предусмотрено для работодателей, которые должным образом не оформляют своих сотрудников на работу: не заключают с ними трудовых договоров? Из письма: «При приеме на работу со мной не был заключен трудовой договор. Однако через некоторое время я получил выписку из приказа о том, что уволен. Достаточно ли для суда такой выписки для подтверждения того, что я все это время действительно работал?»**

В соответствии с абз. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, в случае, если работник фактически приступил с ведома работодателя к выполнению трудовых функций, но, при этом, работодатель не заключил с ним трудовой договор в письменной форме, то все равно считается, что трудовой договор с работником заключен. То есть на такого работника все равно распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные российским законодательством о труде.

В случае если трудовой договор не был составлен работодателем в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, то работодатель подлежит привлечению к административной ответственности по п. 1 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ. Размер наказания в таком случае зависит от того, кто допустил подобное нарушение. Так, в соответствии с указанным пунктом подобное нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Отвечая на вторую часть вопроса относительно достаточности выписки из приказа об увольнении в качестве доказательства работы у конкретного работодателя можно сказать следующее. Так как в соответствии с приведенным выше абз. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ не составление трудового договора не влияет на наличие фактических трудовых отношений, соответственно если в приказе указан именно тот срок, в течение которого Вы действительно работали, то для суда данный документ будет достаточным доказательством. В случае, если срок Вашей работы в нем указан неверно и другие документы отсутствуют, то единственным возможным способом подтверждения своей позиции в суде будет привлечение свидетелей — лиц, которые работали вместе с вами это время и, соответственно, могут данный факт подтвердить.

