

правовой и экономической институт исчерпала себя. В этой связи наиболее рациональным представляется определение цен на земельные участки на основе их рыночной стоимости путем проведения независимой оценки<sup>27</sup>.

Необходимо отметить, что, исходя из положений ГК РФ, еще одним существенным условием договора купли-продажи земельного участка является форма договора. Договор купли-продажи земельного участка заключается в письменной форме путем составления одного документа, подписанного сторонами. Несоблюдение письменной формы договора купли-продажи земельного участка влечет его недействительность (ст. 550 ГК РФ). Сам договор не подлежит государственной регистрации и нотариальному заверению. Однако такому договору может быть придана по соглашению сторон нотариальная форма<sup>28</sup>.

Прочие условия, содержащиеся в договоре купли-продажи земельных участков, не являются существенными в значении п. 1 ст. 432 ГК РФ, их отсутствие само по себе не ведет к признанию договора незаключенным. Например, в соответствии с п. 2 ст. 8 ЗК РФ в договорах, предметом которых являются земельные участки, следует указывать категорию земель. Но если категория в конкретном договоре не указана, то не следует считать договор незаключенным, поскольку категория земель легко может быть определена по данным государственного кадастра.

В соответствии с Земельным кодексом недействительными являются условия договора купли-продажи, устанавливающие право продавца выкупить земельный участок обратно по собственному желанию, ограничивающие дальнейшее распоряжение участком либо ответственность продавца в случае предъявления прав на земельные участки третьими лицами.

<sup>1</sup> Декрет Всероссийского центрального исполнительного комитета от 19 февраля 1918 г. «О социализации земли».

<sup>2</sup> Пашенко Е. Г., Нахратов В. В. Земельные отношения в современном мире // Закон. – 2007. – № 1. – С. 30.

<sup>3</sup> Мисник Н. Н. Еще раз о соотношении гражданского и земельного законодательства при регулировании земельных отношений // Государство и право. – 2006. – № 9. – С. 21.

<sup>4</sup> Буздалов И. Земельный парадокс в России // Общество и экономика. – 2007. – № 5/6. – С. 55.

<sup>5</sup> Костина О. В. К проблеме соотношения земельного и гражданского законодательства в регулировании сделок с земельными участками // Право и экономика. – 2007. – № 6. – С. 100.

<sup>6</sup> Мальцев К. Государственное регулирование рыночного оборота земли // Государственная служба. – 2007. – № 4. – С. 126.

<sup>7</sup> Федеральный закон от 02.01.2000 № 28-ФЗ «О государственном земельном кадастре».

<sup>8</sup> Корнеев А. Л. Об условиях договора купли-продажи земельных участков // Экологическое право. – 2006. – № 6.

<sup>9</sup> Закон Амурской области от 04.04.03 № 203-ОЗ «О полномочиях органов государственной власти области и органов местного самоуправления по регулированию земельных отношений».

<sup>10</sup> Закон Амурской области от 03.12.07 № 428-ОЗ «О Законодательном собрании Амурской области».

<sup>11</sup> Закон Московской области от 17.06.03 № 63/2003-ОЗ «О предельных размерах земельных участков, предоставляемых гражданам в собственность на территории Московской области».

<sup>12</sup> Постановление Амурского областного Совета народных депутатов от 19.12.02 № 22/701 «О проекте закона Амурской области «Об установлении предельных и минимальных размеров площадей сельскохозяйственных угодий, в пределах которых не допускаются сделки с земельными участками».

<sup>13</sup> Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26.01.04 № А11-1/2003-К1-1/33.

<sup>14</sup> Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16.03.04 № 15671/03.

<sup>15</sup> Федеральный закон от 24.07.02 № 101-ФЗ «Об обороте земель сельскохозяйственного назначения».

<sup>16</sup> Галиева Р. Субъекты и объекты земельных прав // Российская юстиция. – 2002. – № 10. – С. 28.

<sup>17</sup> Сухова Е. А. Справочник юриста по земельному праву. – Изд. 2-е. – СПб.: ООО «Питер Пресс», 2007.

<sup>18</sup> Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 16.04.08 № 4782/08 «Об отказе в передаче дела в Президиум ВАС РФ».

<sup>19</sup> Можаровский В. Сделки с земельными участками // Право и экономика. – 2003. – № 1. – С. 74.

<sup>20</sup> Федеральный закон от 29.07.98 № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в РФ».

<sup>21</sup> Распоряжение Министерства имущественных отношений РФ от 06.03.02 № 568-р «Об утверждении Методических рекомендаций по определению рыночной стоимости земельных участков».

<sup>22</sup> Письмо Федерального агентства кадастра объектов недвижимости от 11.04.06 № АО/0250 «О государственной кадастровой оценке земель».

<sup>23</sup> Приказ Министерства экономического развития и торговли РФ от 12.08.06 № 222 «Об утверждении Методических указаний по определению кадастровой стоимости вновь образуемых земельных участков и существующих земельных участков в случаях изменения категории земель, вида разрешенного использования или уточнения площади земельного участка».

<sup>24</sup> Постановление Правительства РФ от 08.04.2000 № 316 «Об утверждении Правил проведения государственной кадастровой оценки земель».

<sup>25</sup> Постановление губернатора Амурской области от 08.07.04 № 355 «О государственной кадастровой оценке земель Амурской области».

<sup>26</sup> Постановление Правительства РФ от 15.03.97 Ф№ 319 «О порядке определения нормативной цены земли».

<sup>27</sup> Пресняков М. Проблемы определения нормативной цены земельного участка // Право и экономика. – 2006. – № 11. – С. 58.

<sup>28</sup> Земельные участки: основания и порядок приобретения / под ред. М.Ю. Тихомирова. – М.: «Изд-во М.Ю. Тихомирова», 2006.

Т.А. Истомина

### РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ: ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

*The author reviews some grounds for employer-triggered denunciation of a labour contract.*

Сокращение численности или штата работников – весьма распространенное явление в системе трудовых отношений. Практика и законодательство должны стремиться максимально обеспечить защиту работников при осуществлении соответствующих процедур, т.к. сокращение численности или штата работников затрагивает основное содержание права на труд – возможность трудиться.

Численность работников определяется соответствующим применяемым на предприятии технологическим процессам и потребностям технического обслуживания его

деятельности. Штат работников представляет собой совокупность руководящих и административных должностей различного уровня, а также специалистов. Штат определяется, как правило, руководителем посредством издания штатного расписания.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ).

При рассмотрении споров о восстановлении на работе работников, трудовой договор с которыми расторгнут на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ, судом проверяется, имели ли место мероприятия по сокращению численности или штата. Подтверждением этого может служить утвержденное работодателем новое штатное расписание (оно утверждается, но не вводится в действие). Причем оно должно быть утверждено до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников организации.

Ст. 82 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя сообщить о планируемых мероприятиях по сокращению численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за

два месяца до начала мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению, – не позднее чем за три месяца.

ТК РФ не содержит указания на обязанность работодателей (которая ранее содержалась в ст. 40.2 КЗоТа РФ) сообщать в соответствующий орган занятости как о каждом случае сокращения работников, так и о массовом увольнении их. П. 2 ст. 25 закона РФ, законом РФ от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» установлена обязанность работодателей при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщить об этом в письменной форме в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения впредь должны определяться в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Если приглашение не принято, то следует руководствоваться постановлением Совета Министров РФ от 05.02.93 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»<sup>1</sup>, согласно которому основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников предприятия в количестве 50 и более человек – в течение 30 календарных дней; 200 и более человек – в течение 60 календарных дней; 500 и более человек – в течение 90 календарных дней;

увольнение работников (в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Мероприятиям по сокращению штата, в особенности численности работников, должно предшествовать сокращение вакантных должностей.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при определении наличия такого права принимаются во внимание последовательно два критерия: прежде всего это уровень производительности труда и квалификация, а далее ряд обстоятельств, характеризующих личность работника.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Следует иметь в виду, что ни Трудовой кодекс РФ, ни иные нормативные правовые акты не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в ст. 179 ТК РФ. Они выработаны практикой, в том числе судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитываются такие показатели как выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие

ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личные качества работника (коммуникабельность, добросовестность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и др.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).

На практике, однако, возможна следующая ситуация: сокращается должность специалиста, а из двух имеющихся в отделе специалистов у одного есть соответствующее высшее образование, зато другой, по данным администрации, более добросовестно выполняет свои обязанности. В этом случае следует помнить, что сам закон придает равную значимость как квалификации, так и производительности, а следовательно, создается такая неопределенная и неоднозначная ситуация, когда приходится сравнивать этих работников по разнородным показателям. В этом контексте следует принимать во внимание и тот факт, что, к сожалению, у работодателя часто отсутствуют документальные данные о поощрениях и наказаниях, что еще более затрудняет ситуацию в рамках дилеммы: квалификация или производительность труда<sup>2</sup>.

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК РФ говорит о прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель должен сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность. Иное свидетельствовало бы о неправомерном ограничении права работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, о котором говорится в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим во время работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Как вытекает из ст. 179 ТК РФ, категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, могут определяться, помимо закона, также и коллективным договором. Определяя такие категории работников, стороны коллективного договора вправе лишь дополнять содержание ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Ввиду императивного характера ст. 179 ТК РФ они не могут изменить ни «очередности» предоставления рассматриваемого права, установленной ч. 1 и 2 указанной статьи, ни перечня категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Кроме того, следует помнить, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, с беременными женщинами; женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет; одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет) и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери. Следовательно, эти категории работников вообще не могут рассматриваться в качестве кандидатов на расторжение трудового договора.

После того как проведен анализ деловых и иных качеств предполагаемых на увольнение работников в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 179 ТК РФ, комиссия по сокращению штата выдает сокращаемым работникам уведомления с предупреждением о предстоящем высвобождении. При этом следует составлять уведомление в двух экземплярах – первый выдается работнику, а второй остается у работодателя. В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении следует предупредить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца. Работники, находящиеся в отпуске, на учебе, в командировке, болеющие или отсутствующие на работе по другим уважительным причинам, предупреждаются о предстоящем увольнении после возвращения на работу.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Одновременно с предупреждением об увольнении работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Эта новелла позволяет снять целый ряд проблем, возникающих у правоприменителя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Когда на вакантную должность претендует несколько высвобождаемых работников, право выбора конкретного работника принадлежит работодателю. Отказ от предложенной работы необходимо письменно фиксировать.

Законодатель четко устанавливает обязанность работодателя предложить работнику другую работу. При этом следует помнить, что работнику необходимо предлагать в течение двух месяцев все появившиеся вакансии.

Также работодатель должен учесть мнение профсоюзного органа. Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что при прекращении трудовых отношений по п. 2 ст. 81 ТК

РФ (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также соблюдена обязательная письменная форма уведомления. В случае расторжения трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель должен представить в качестве доказательств проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, которые направлялись в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации; доказательства того, что работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда последний выразил несогласие с предполагаемым расторжением трудового договора, и что был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Поскольку в силу ч. 5 ст. 373 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Учитывая, что ТК РФ не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 ТК РФ следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением его мотивированного мнения относительно возможного расторжения трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

За работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более чем за два месяца (с зачетом выходного пособия).

Средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца по решению органов службы занятости при условии, что работник обратился в этот орган в 2-недельный срок после увольнения и не был трудоустроен.

В завершение следует отметить, что проблемы правоприменительной практики обусловлены прежде всего отсутствием достаточной правовой регламентации порядка расторжения трудового договора. Этим и обуславливается большое число нарушений прав работников при расторжении трудового договора по данному основанию и последующее восстановление их на прежней работе.

Таким образом, правовое регулирование порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации требует дальнейшего совершенствования: включения в ст. 81 ТК РФ дополнительного пункта, регламентирующего порядок расторжения договора по

данному основанию, в котором должна быть четко закреплена последовательность действий работодателя – необходимость утверждения нового штатного расписания до проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации. Следует легально закрепить понятие «вакансия» и что приравнивается к ней, определить, в каком случае наличие дополнительных об-

разования, квалификации или навыков будет влиять на оставление на работе.

<sup>1</sup> Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 7.

<sup>2</sup> Циндякина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. – М.: ТК Велби; Проспект, 2006. – С.126-127.

С.Н. Семенов, И.В. Шульга

## СОЛИДАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ЖИЛИЩНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

*The article deals with the joint security in housing legal relationship.*

В ст. 7 Конституции России провозглашено, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации, наряду с иными правами, обеспечивается государственная поддержка пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Таким образом, закрепив в качестве одной из задач государства защиту пожилых граждан, как наиболее уязвимой социальной группы, Конституция РФ, являясь актом высшей юридической силы, заложила законодательные основы, на которых должно строиться отраслевое законодательство. Между тем практика показывает, что не всегда правовые нормы согласуются с Основным законом страны. На одном из таких проявлений мы и остановим внимание – на сочетании солидарной и долевой ответственности в отношениях по социальному найму жилья.

Общее определение долевой ответственности содержится в ст. 321 ГК РФ. Согласно данной норме, если в обязательстве участвуют несколько кредиторов или несколько должников, то каждый из кредиторов имеет право требовать исполнения, а каждый из должников обязан исполнить обязательство в равной доле с другими, поскольку из закона, иных правовых актов или условий обязательства не вытекает иное.

При солидарной обязанности должников кредитор вправе требовать исполнения как от всех должников совместно, так и от любого из них в отдельности долга полностью или его части (ч. 1 ст. 323 ГК РФ).

В целом долевая ответственность имеет общее значение. Она в первую очередь обеспечивает индивидуальную ответственность лица. Должник отвечает в точно определенном объеме, что соответствует его интересам. Как следствие, такая форма в большей степени дисциплинирует конкретных участников правоотношений, поскольку однозначно определяет размер его ответственности и не позволяет переложить ее тяжесть на другое лицо.

Солидарная ответственность лишена данных преимуществ и основана на обезличенной ответственности всех участников обязательства. Тем самым нарушается общее правило индивидуальной ответственности. В то же время для кредитора такая форма является предпочтительной, так как гарантирует выполнение его требований в полном объеме, независимо от состояния отдельных должников.

Учитывая характер данных видов ответственности, законодатель признал в качестве общего правила долевую и лишь в порядке исключения – солидарную ответственность (ч. 1 ст. 322 ГК РФ). Последняя прямо предусмотрена законом в тех случаях, когда интересы кредитора требуют осо-

бой защиты, что позволяет пренебречь принципом индивидуальной ответственности. Как правило, это связано с публичной значимостью надлежащего исполнения обязательств – обязанность (ответственность) страховщиков, совместно застраховавших один объект (ст. 953 ГК), лиц, совместно причинивших вред (ст. 1080 ГК), владельцев источников повышенной опасности за вред, причиненный в результате взаимодействия источников (п. 3 ст. 1079 ГК). Однако данный инструмент в силу обезличивания ответственности отдельного лица требует корректного и очень осторожного использования. Прежде всего это связано с наличием в законодательстве механизмов, позволяющих при определенных условиях отступить от солидарности либо сгладить ее негативные последствия.

В практике Амурского областного суда привлек внимание следующий случай применения солидарной ответственности.

Коммерческая организация, осуществляющая сбор платы за коммунальные услуги и жилье, обратилась в суд с иском о взыскании задолженности за три года. В качестве ответчиков выступали шесть человек, являвшихся членами одной семьи и проживавших на основании договора социального найма в муниципальной квартире. В соответствии с ч. 2 ст. 69 Жилищного кодекса РФ дееспособные члены семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма несут солидарную с нанимателем ответственность по обязательствам, вытекающим из договора социального найма. Поскольку сумма задолженности не оспаривалась, суд постановил взыскать с ответчиков в солидарном порядке 73 тыс. рублей, а также расходы по оплате государственной пошлины.

Однако последствия такого решения стали весьма неоднозначными. Как оказалось в ходе исполнения, пять человек из числа ответчиков официального заработка или иного дохода не имели. В связи с этим решение суда в отношении этих лиц фактически неисполнимо. Взыскание было обращено на трудовую пенсию одной из соответчиков. Поскольку иного дохода, на которое можно обратиться взыскание, не имелось ни у одного из других ответчиков, единственным исполнителем решения суда стала пенсионерка 79 лет.

В данном случае было очевидно, что оставшиеся ответчики, вполне самостоятельные люди, не только не желают оплачивать задолженность по коммунальным услугам на основании решения суда, но и вносить текущие платежи. Даже имея такую возможность, они по естественным причинам могут скрывать свои доходы, тем более что существующая социально-экономическая обстановка предоставляет для этого множество способов.

Возникает парадоксальная ситуация – единственным плательщиком задолженности шести человек в размере 73 тыс. рублей и дополнительных расходов стала пенсионерка 79 лет с пенсией 3100 рублей.

Такая ситуация вызывает определенную тревогу. По своему назначению пенсия – это форма социальной поддержки государством лиц престарелого возраста, которые не могут в силу своего состояния получать иной доход. По действующему пенсионному законодательству пенсия носит строго индивидуальный характер и рассчитана на одного конкретного гражданина (ст. 2 федерального зако-