

Корпоративный автомобиль с 2019 года: бонус для работника или «головная боль» для компании?

Информационный бюллетень

20 февраля 2019 г.

С 21 декабря 2018 года вступили в силу поправки в статью 20 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (далее **Закон о БДД**), которые могут заставить многие компании по-другому взглянуть на практику предоставления автомобилей своим работникам в качестве бонуса или рабочего инструмента.

Что же именно изменилось и какие последствия это может иметь для бизнеса – Вы узнаете из Информационного бюллетеня Мозго и Партнеры.

1. В ЧЕМ СУТЬ ИЗМЕНЕНИЙ?

На первый взгляд, поправки не носят глобальный характер, а лишь уточняют некоторые формулировки статьи 20 Закона о БДД, в частности:

- если ранее обязанности в области БДД лежали на **«компаниях, осуществляющих деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств»**, то теперь исполнять эти обязанности должны **«компании, осуществляющие эксплуатацию транспортных средств»**,
- круг компаний-перевозчиков, несущих в силу специфики их деятельности дополнительные обязанности в области БДД, отграничен от других компаний, эксплуатирующих автомобили, и расширен за счет включения в него **«компаний, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов для собственных нужд автобусами и грузовыми автомобилями»**.



Обязанности в области БДД возложены теперь на все компании, владеющие транспортными средствами и эксплуатирующие их.

Следствием поправок стало устранение неоднозначности толкования статьи 20 Закона о БДД. Если до поправок эту статью можно было истолковать как обязательную только для компаний-перевозчиков, то согласно действующей редакции обязанности в области БДД несут все компании в силу самого факта использования транспортных средств. А для компаний, осуществляющих перевозки, в том числе перевозки для собственных нужд автобусами и грузовиками, действует расширенный перечень обязанностей.

2. КАКИЕ ОБЯЗАННОСТИ НЕСУТ КОМПАНИИ, ЭКСПЛУАТИРУЮЩИЕ АВТОМОБИЛИ?

Перечень обязанностей довольно широкий. Часть обязанностей носит декларативный характер: организовывать работу водителей в соответствии с требованиями БДД, в частности, обеспечивать режим труда и отдыха водителей, анализировать причины ДТП и т.д.).

Но ряд обязанностей довольно конкретный и потребует от компаний с корпоративным транспортом изменения устоявшихся практик, а также несения дополнительных расходов:

- ▶ проведение медицинских осмотров (медосмотров) для водителей: предварительных, периодических, предрейсовых, а также послерейсовых при перевозке пассажиров и опасных грузов;
- ▶ приобретение полисов ОСАГО;
- ▶ оснащение автомобилей тахографами (перечень видов оснащаемых тахографами транспортных средств утвержден Правительством РФ);
- ▶ допущение к управлению автомобилем водителей только с российскими водительскими удостоверениями¹;
- ▶ осуществление технического обслуживания автомобилей в установленные заводом-изготовителем сроки.



Проводить медосмотры водителей обязаны все компании, эксплуатирующие транспорт, а не только перевозчики.

Дополнительные же обязанности для компаний-перевозчиков, в том числе осуществляющих перевозки для собственных нужд, включают: назначение ответственного за обеспечение БДД со специальной аттестацией; оборудование автостоянок; проведение предрейсового и предсменного контроля транспортных средств и т. д.

3. НУЖНО ЛИ ПРОВОДИТЬ МЕДОСМОТРЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЕН АВТОМОБИЛЬ, НО КОТОРЫЕ ПО ДОЛЖНОСТИ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ ВОДИТЕЛЯМИ?

Согласно букве Закона о БДД компании обязаны проводить медосмотры только в отношении лиц, принимаемых на работу в качестве водителей транспортных средств.

Но судебная практика (например, *Постановление Верховного Суда РФ от 19.12.2016 № 18-АД16-173*) склонна рассматривать в качестве водителей не только лиц, замещающих должности водителей, но и работников на иных должностях (торговых представителей и т.д.), использующих корпоративный автомобиль в рабочих целях. В числе признаков «водителя» для целей Закона о БДД в судебной практике называют:

- ▶ включение управления автомобилем в должностные обязанности работника;
- ▶ включение в квалификационные требования к работнику наличия права управления автомобилем;
- ▶ оформление путевых листов с указанием ФИО работника в графе «водитель».

4. КАКУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДАННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ НЕСУТ КОМПАНИИ?

За неисполнение обязанностей, указанных выше, компании могут быть привлечены к административной ответственности по целому ряду статей КоАП РФ, например, ст. 12.31.1, 12.32.1. За непроведение медосмотров компании могут быть оштрафованы на основании ст. 5.27.1 (нарушение требований охраны труда) с наложением штрафов в размере **от 110 000 до 130 000 рублей**.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Принятые поправки в Закон о БДД на практике могут вынудить компании пересмотреть свои политики в области корпоративного транспорта. Например, требование о проведении предрейсового медосмотра фактически означает, что работник не сможет использовать автомобиль для того, чтобы вернуться домой, а утром приехать на работу. Без медосмотра он не вправе будет утром сесть за руль.



Обозначенное в этом информационном письме толкование, на мой взгляд, самое радикальное из всех возможных толкований изменений закона, хотя буквально закон можно прочитать и так.

Наиболее вероятно, что эти изменения на практике будут истолкованы более узко и разумно. Например, что сотрудники, использующие корпоративный транспорт для передвижения на работу и с работы, не являются водителями для целей этой нормы и не должны проходить осмотры, ведь такое требование неисполнимо.

Аналогичным образом, полагаю, что требование об использовании национальных водительских удостоверений не будет распространяться на сотрудников, для которых автомобиль не является средством производства, в том числе для руководителей-иностранцев.

Несмотря на это, необходимо признать, что госорганы могут истолковать новеллы и против компаний и их сотрудников, а оспаривание решений госорганов в суде всегда влечет за собой риск отказа в удовлетворении требований компаний.

_____ Антон Шаматов, партнер

Требование о допуске к управлению автомобилем только работников с российскими водительскими удостоверениями может создать сложности для дочерних компаний иностранных холдингов, предоставляющих автомобили своим руководителям-иностранцам.

Требование о соблюдении режима труда и отдыха водителей, в частности, ограничений по максимальной продолжительности рабочей смены, трудно будет соблюсти в случае предоставления руководителям корпоративных автомобилей с личными водителями.

Остается надеяться, что правоприменительная практика будет гибкой.

MOSGO & PARTNERS LAW FIRM

Тел.: +7 (495) 228 48 78

info@mosgolaw.com

www.mosgolaw.com

Информационные материалы «Мозго и партнеры» доступны на нашем [сайте](#) и [странице в Facebook](#).

Настоящий материал не является юридической консультацией, подготовлен исключительно в ознакомительных и информационных целях. «Мозго и партнеры» не несет ответственности за возможные последствия использования содержащихся в настоящем материале сведений без обращения к профессиональным консультантам.

© Mosgo & Partners. Москва, 2019.

¹ Требование не распространяется на граждан Киргизской Республики, а также граждан государств, законодательство которых закрепляет использование русского языка в качестве официального.