



*Ольга Москалёва*

## **П**осле проверки ГИТ

*Ольга Байдина*

## **О**плата труда в особых условиях: анализ судебной практики

*Александр Чакински*

## **К**ак уволить «аварийного» водителя

*Татьяна Чиколаенко*

## **С**поры работников при смене собственника имущества организации

*Артём Ломакин*

## **Ц**ифровизация права

*Сергей Слесарев*

## **К**ommerческая тайна и контроль за работником

*Светлана Малютина*

## **С**мерть работника на производстве: споры о вине компании в судах

*Светлана Назарова*

## **Г**лавбух «Югры» был «запуган»?

*Даже судьбу можно уволить «на раз-два»,  
если она примет незаконное заявление на  
гаранта Конституции – Президента...*

*Удачи!*

*Александр Гончаров*

**В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».**

**Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.**

## ГИТ



**Ольга Москалёва**

**После проверки ГИТ .....5**

*Проверка — явление обязательное и неизбежное, поэтому и список проверяемых, и сроки проверок не являются тайной и открыто размещаются на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ в сети Интернет...*

## Зарплата



**Ольга Байдина**

**Оплата труда в особых условиях: анализ судебной практики .....19**

*Трудовым законодательством предусмотрены гарантии оплаты труда лицам, занятым на работах с особыми условиями. Работодатели не всегда учитывают предусмотренные обязательства и нередко нарушают закон, осуществляя выплаты в меньшем размере...*



**Ольга Байдина**

**Приостановление работы как гарантия получения заработной платы: как это работает .....27**

*Невыплата заработной платы в установленный законом срок не допускается и является нарушением трудового законодательства...*

## Увольнения

**Александр Чакински**

**Как уволить «аварийного» водителя .....35**

*Что делать, если водитель на своём «железном коне» постоянно попадает в аварии и тем самым наносит фирме и материальный урон, и ущерб деловой репутации?*

## Дискуссия

**Эрнест Асланян**

**Осторожно — горячо .....49**

*С помощью следственных органов решаются вопросы недобросовестной конкуренции, совершаются рейдерские захваты...*

## Дискуссия

Татьяна Николаенко

### **Споры работников при смене собственника имущества организации .....55**

*На практике встречается огромное количество споров относительно незаконного увольнения работников в этой ситуации. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся ситу...*

## Цифровизация



Артём Ломакин

### **Цифровизация права .....65**

*Под цифровизацией, в целом, подразумевается переход с аналоговой формы передачи информации на соответствующую цифровую форму...*

## Коммерческая тайна



Сергей Слесарев

### **Коммерческая тайна и контроль за работником ..75**

*Прежде всего работодателей волнуют основные пути «утечки» информации и как можно их «перекрыть»...*

## Охрана труда

Светлана Малютина

### **Смерть работника на производстве: споры о вине компании в судах .....87**

## Банкротство

Светлана Назарова

### **Главбух «Югры» был «запуган»? .....97**

## Новости

Елена Сорокина

### **Увольняют на раз-два... .....109**

**Выпускающий редактор:** Т. Ковалева  
**Главный редактор:** А. Гончаров  
**Редакционная коллегия:**  
В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,  
Н. Пластинина, А. Сорокин

**Ведущие эксперты:**  
М. Пресняков, Н. Пластинина,  
А. Метелева, А. Герасимов, Л. Акатова,  
А. Ковалев, А. Русин

**Эксперты журнала:**  
Н. Александрова, В. Алистархов, К. Антонов,  
А. Архипов, Ю. Бекетова, О. Байдина,  
А. Бирюкова, М. Бубнова, Е. Бобровская,  
В. Бреднева, Е. Бутаева, Н. Быстрицкая,  
Ю. Вахрушева, А. Гатауллина, Т. Горошко,  
Е. Даньшин, Н. Демидов, А. Елисеева,  
М. Кананян, А. Киселев, А. Криницын,  
М. Кузина, В. Петров, Г. Погодина,  
А. Маслова О. Москалева, С. Назарова,  
Е. Носкова, О. Олейникова, Н. Пластинина,  
С. Сергеева, Г. Ситников, С. Слесарев,  
Р. Старов В. Трофимова, Е. Туркина,  
М. Уваева, Е. Фарафонтова, П. Хлебников,  
Е. Чернышева, А. Юдина.

**Эксперты журнала  
от юридических компаний:**  
**Н. Рясина**, ООО «Доверенный Советникъ»,  
**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания  
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,  
**О. Баженов**, «Корельский, Ишук, Астафьев и  
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,  
**И. Меньшикова**, «ООО «1-й Консалт Центр»,  
**С. Одинцов**, «Диалог права»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова  
**Верстка:** О. Дегнер  
**Корректор:** О. Трофимова  
**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева  
**Интернет-проект:** П. Москвичев  
**Экспедиция:** А. Митряков

**Подписные индексы  
по объединенному каталогу:**  
**Роспечать:** 47489 и 80995.  
**Урал-Пресс:** 47489.  
**Вся пресса:** 40610.  
**МАП:** 99724 и 99586.

**Регистрационное свидетельство:**  
№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано  
Комитетом Российской Федерации  
по печати.

Предыдущие номера журнала  
«Трудовое право», а также «Управление  
персоналом» и др. вы можете  
посмотреть на сайте  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

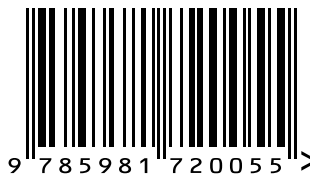
© «Трудовое право», 2017.

Издательство не несет ответственности  
за ущерб, который может быть  
нанесен в результате использования,  
неиспользования или ненадлежащего  
использования информации,  
содержащейся в настоящем издании.  
Издательство не несет ответственности  
за содержание рекламных объявлений.

**Адрес редакции:**  
117036, Москва, а/я 10.  
E-mail: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru).  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 31.08.2017.  
Формат 60 x 90 1/8.  
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.  
Печ. л. 15. Тираж 12 000.  
Заказ № 62-29.  
Отпечатано в полном соответствии  
с качеством предоставленного  
электронного оригинал-макета  
в АО «ИПК «Чувашия»  
428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5





**Ольга Москалёва**

---

юрист

# После проверки ГИТ

**Ошибки стоят дорого, причем иногда в буквальном смысле. Кому этого не знать, как тем компаниям, которые не прошли проверку государственных органов. Проверка проходит, остается акт о многочисленных нарушениях, которые нужно устранить, что уже требует затрат, а еще выпишут штраф, который для юридических лиц может составлять значительную сумму. Что делать в такой ситуации? Естественно, обжаловать результаты проверки, хотя и здесь не обходится без ошибок, и в данной статье будут рассмотрены некоторые из них.**

Проверка — явление обязательное и неизбежное, поэтому и список проверяемых, и сроки проверок не являются тайной и открыто размещаются на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ в сети Интернет в срок до 31.12 текущего календарного года, тем не менее многие юридические лица к проверкам оказываются не готовы, вследствие чего судебная практика пополняется все новыми и новыми решениями по спорам между юридическими лицами и государственными органами.

**В СООТВЕТСТВИИ С ДЕЙСТВУЮЩИМ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПРЕДУСМАТРИВАЕТСЯ  
ВОЗМОЖНОСТЬ ОСПАРИВАНИЯ В СУДЕБНОМ  
ПОРЯДКЕ ПРЕДПИСАНИЯ, НО НЕ АКТА  
ПРОВЕРКИ И ИЗВЕЩЕНИЯ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ  
ПРЕДПИСАНИЯ**

Если коротко остановиться на самих проверках, то они могут быть как плановыми, так и внеплановыми. Предметом плановых проверок является соблюдение хозяйствующими субъектами требований законодательства, и проводятся они не чаще одного раза в три года (ст.9 ФЗ № 246-ФЗ от 13.07.2015 «О защите юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля).

Несколько другая ситуация с внеплановыми проверками — основания их проведения приведены в ст.10 Закона и перечень их довольно обширный. К ним, например, относится истечение срока исполнения ранее выданного предписания, заявления и обращения работников, мотивированное представление должностного лица и др.

Вне зависимости от вида проверки по ее результату составляется акт по установленной форме в двух экземплярах (ст. 19).

Что касается проверяющих органов, то их количество и наименования могут варьироваться в зависимости от сферы деятельности юридического лица, хотя есть государственные органы, которые осуществляют проверку всех юридических лиц независимо от организационно-правовых форм и сфер деятельности, это, разумеется, налоговая и трудовая инспекции.

В данной статье мы рассмотрим то, что происходит после окончания проверки, т.е. обжалование результатов, и постараемся показать, какие ошибки при этом допускаются.

Рассмотрим на примере ГИТ, т.к. с деятельностью данной организации, особенно с внеплановыми проверками, сталкивался, наверное, каждый работодатель.

## К КОМУ ОБРАТИТЬСЯ?

Итак. Прошла проверка. Как следствие остался неудовлетворительный результат в виде предписания об устранении нарушений и акт с указанием этих нарушений. Здесь возникает проблема выбора: ничего не обжаловать и устранить нарушения, обжаловать в суд или обжаловать в административном порядке, т.е. в вышестоящую инстанцию проверяющего органа. Выбор, конечно, остается за самим проверяемым, но есть моменты, которые необходимо учитывать.

***Решение Петропавловско-Камчатского городского суда Камчатского края по делу № 2-3057/12 от 20.03.2012 г.***

ОАО «XXX» обратилось в суд с жалобой об оспаривании решения ГИТ, ссылаясь на те обстоятельства, что ГИТ ОАО «XXX» выдано три предписания о выплате сверхурочных работникам. Полагает, что данные предписания выданы незаконно, так как работники не привлекались к сверхурочным работам. Предписания были обжалованы, но решением



руководителя ГИТ жалоба не удовлетворена. Просили отменить решение руководителя ГИТ об оставлении предписаний без отмены, предписаний, выданных ГИТ.

Представитель заявителя требования своего доверителя поддержал по основаниям, изложенным в жалобе.

Представители заинтересованного лица заявили о пропуске заявителем срока для обращения в суд с указанной жалобой.

После заявления представителей заинтересованного лица о пропуске заявителем срока давности, представитель заявителя заявил о том, что предписания ими обжаловались в десятидневный срок, но рассматриваемую жалобу заявитель подал как на действия руководителя ГИТ.

Выслушав представителей заявителя и заинтересованного лица, оценив в совокупности все доказательства по вопросу исследования пропуска истцом срока для обращения в суд, суд приходит к следующему.

Ст. 361 ТК РФ предусмотрено судебное обжалование решений ГИТ. Подобные жалобы рассматриваются в порядке, установленном для разрешения дел, возникающих из публично-правовых отношений.

Поскольку положения ст. 357 ТК РФ устанавливают специальный срок для оспаривания работодателем предписаний ГИТ, постольку трехмесячный срок обращения в суд, установленный ч. 1 ст. 256 ГПК РФ, при рассмотрении дел указанной категории применению не подлежит.

В судебном заседании установлено, что 28.11.2011 г. ГИТ ОАО «XXX» выдано три предписания о выплате сверхурочных работникам, которые получены заявителем 01.12.2011 г.

Не согласившись с вышеуказанными предписаниями ОАО «XXX» их обжаловало в ГИТ.

21.12.2011 г. руководителем ГИТ принято решение, которым в удовлетворении жалобы ОАО «XXX» об отмене предписаний отказано.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что последним днем обращения в суд с заявлением об отмене предписаний является 11.12.2011 г.

С жалобой об отмене предписаний и решения об отказе в их отмене заявитель обратился в суд 06.03.2012 г., т.е. спустя более двух месяцев.

В соответствии с п. 1 ст. 9 ГК РФ граждане и юридические лица по своему усмотрению осуществляют принадлежащие им гражданские права.

Обращение ОАО «XXX» за разрешением вопроса об отмене предписаний во внесудебном порядке в ГИТ в период течения срока обращения в суд за разрешением данного спора свидетельствует об избрании им в соответствии со ст. 12 ГК РФ иного несудебного способа защиты своих прав.

Данное обстоятельство не указывает на уважительность причин пропуска срока на обращение в суд, поскольку законодатель течение указанного срока связывает с датой получения предписаний.

Проанализировав установленные по делу обстоятельства, суд приходит к выводу о том, что установленный законом десятидневный срок заявителем пропущен и оснований для его восстановления не имеется. Доказательств обратного и уважительности причин пропуска заявителем в силу требований ст. 56 ГПК РФ суду не представлено.

Ссылка представителя заявителя на ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» не основательна, поскольку ст. 21 закона установлено, что руководитель, иное должностное лицо или уполномоченный представитель юридического лица, индивидуальный предприниматель, его уполномоченный представитель при проведении проверки имеют право обжаловать действия (бездействие) должностных лиц органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, повлекшие за собой нарушение прав юридического лица, индивидуального предпринимателя при проведении проверки, в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством РФ.

При этом, как установлено выше, для дел данной категории установлен специальный десятидневный срок обжалования.

В силу ч. 6 ст. 152 ГПК РФ при установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

На основании вышеизложенного, суд приходит к выводу, что в связи с пропуском заявителем срока обращения в суд для оспаривания работодателем предписаний ГИТ, отсутствием уважительных причин его пропуска, в удовлетворении требований заявителя следует отказать без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

### **В удовлетворении заявления отказано**

Действия заявителя, конечно, нельзя назвать ошибкой, он просто воспользовался своим правом, и, возможно, это был правильный выбор. Единственное, что не было учтено в данном случае, это сроки. И вот здесь мы уже видим самую элементарную ошибку, которая стоила многих проигранных дел, — это пренебрежение нормами материального или процессуального права. Возможно, это звучит несколько грубо, но в контексте судебных решений выглядит именно так. А всего то и нужно — внимательно читать законодательство.

## **НЕ ТО ОСПАРИВАЛИ**

Как известно, по результату проведенной проверки выдается акт. С одной стороны, все достаточно просто — нужно его оспорить, признать незаконным и отменить, но это не совсем так.

### **Решение Ворошиловского районного суда г. Волгограда по делу № 2-3957/2010 от 03.11.2010г.**

ООО «XXX» обратилось в суд с заявлением об оспаривании акта проверки соблюдения трудового законодательства, предписания за невыполнение предписания инспектора труда. В обоснование требований заявитель ука-

зал, что в адрес заявителя поступил акт проверки соблюдения трудового законодательства, из содержания которого следует, что он был составлен по результатам внеплановой документарной проверки, проводившейся в отношении ООО «XXX». К акту прилагается предписание, обязывающее ООО «XXX» выплатить YY (которая с.....в ООО «XXX» не работает) матери-

**ПРОВЕРКА — ЯВЛЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ  
И НЕИЗБЕЖНОЕ, ПОЭТОМУ И СПИСОК  
ПРОВЕРЯЕМЫХ, И СРОКИ ПРОВЕРОК НЕ  
ЯВЛЯЮТСЯ ТАЙНОЙ И ОТКРЫТО РАЗМЕЩАЮТСЯ  
НА ОФИЦИАЛЬНОМ САЙТЕ ГЕНЕРАЛЬНОЙ  
ПРОКУРАТУРЫ РФ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ**

альную помощь к ежегодному основному отпуску с денежной компенсацией, предусмотренной ст.236 ТК РФ. Одновременно в предписании содержится требование о необходимости решить вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, ответственных за допущенные нарушения, указанные в предписании. Указанные акт проверки, предписание и извещение являются незаконными и необоснованными, в связи с чем должны быть признаны недействительными и отменены, поскольку руководитель ООО «XXX», иные должностные лица или уполномоченные представители юридического лица о составлении акта проверки не уведомлялись. Акт проверки руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица под расписку об ознакомлении не вручался. В связи с тем, что руководитель ООО «XXX» и иные уполномоченные лица не располагали сведениями о составлении акта проверки, ООО «XXX» было необоснованно лишено возможности представить для рассмотрения должностного лица, проводящего провер-

ку, дополнительные документы и пояснения, которые должны были быть рассмотрены должностным лицом.

В своем решении суд указал следующее.

В соответствии с действующим законодательством предусматривается возможность оспаривания в судебном порядке предписания, но не акта проверки и извещения за невыполнение предписания, поскольку акт проверки отражает результат надзорно-контрольного мероприятия, извещение носит информационный характер, то есть указанные документы не являются нормативными правовыми документами и сами по себе не влекут негативных последствий для заявителя. Таким образом, оспариваемые акт, предписание, извещение государственного инспектора труда составлены в соответствии с законом в пределах полномочий вынесшего его должностного лица, и не нарушают прав заявителя.

### **В удовлетворении заявления отказано**

Здесь следует пояснить, что в суде обжалуются только решения (которые выносятся в виде предписания) государственных инспекторов труда, что предусмотрено ст. 361 ТК РФ. В приведенном примере можно увидеть достаточно распространенную ошибку, когда в суде обжалуется акт, т.е. документ, в котором только фиксируются нарушения, а не предписание. Об этом нужно помнить, обращаясь в суд, иначе решение будет не в пользу заявителя. Здесь мы возвращаемся к предыдущему примеру — все аналогично.

## **НЕ УВЕДОМИЛИ**

Как уже было сказано выше, проверка проводится в соответствии с установленными правилами, несоблюдение которых может стать основанием для оспаривания и отмены результатов проверки, но можно ли убедить в этом суд?

***Определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда по делу № № 33-11864/2010 от 25.11.2010 г.***

ООО «XXX» обратилось в суд с заявлением о признании незаконным Акта проверки соблюдения трудового законодательства, указав, что на основании распоряжения «...» государственным инспектором труда YY была проведена плановая проверка соблюдения ООО «XXX» требований трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. По результатам проверки был составлен Акт,

**ПРОВЕРКА ПРОВОДИТСЯ В СООТВЕТСТВИИ  
С УСТАНОВЛЕННЫМИ ПРАВИЛАМИ,  
НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ КОТОРЫХ МОЖЕТ СТАТЬ  
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОСПАРИВАНИЯ И ОТМЕНЫ  
РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕРКИ, НО МОЖНО ЛИ  
УБЕДИТЬ В ЭТОМ СУД?**

где отражены выявленные нарушения трудового законодательства, за которые в адрес Общества вынесено предписание, а также составлены протоколы об административном правонарушении и о временном запрете деятельности. ООО «XXX» не согласно с вынесенными протоколами, предписанием и актом, поскольку в нарушение п. 3 ст. 9 ФЗ от 26.12.2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контракта», Общество не было включено в план проведения проверок соблюдения в хозяйствующих субъектах трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2010 г., опубликованном на официальном сайте Госинспекции труда. Кроме того, считают, что при проведении проверки нарушены требования п. 9 ст.12 ФЗ № 294-ФЗ», а именно, о проведении плановой проверки ООО «XXX» было уведомлено лишь ...,

т.е. непосредственно в момент проведения проверки, в то время как указанная норма закона предусматривает уведомление организации о плановой проверке не позднее чем в течение трех рабочих дней до начала ее проведения. Указанные нарушения требований закона является грубыми, а, следовательно, в соответствии с ч. 1 ст. 20 ФЗ № 294-ФЗ результаты проверки подлежат отмене.

Проверив материалы дела, судебная коллегия не находит оснований к отмене решения суда, считает его правильным. Судом установлено, что «дата» в ООО «XXX» Госинспекцией труда проведена плановая выездная проверка, что подтверждается Распоряжением на проведение проверки. В ходе проверки выявлено 28 нарушений. По результатам проведенной проверки государственным инспектором труда был составлен Акт, и в отношении ООО «XXX» был составлен протокол об административном правонарушении. В обоснование заявленных требований о признании Акта проверки незаконным, ООО «XXX» ссылалось на то, что организация не была включена в План проверок Госинспекцией труда на 2010 г., о начале производства проверки они не были уведомлены за три рабочих дня, чем нарушены требования п. 3 ст. 9 и п. 9 ст. 12 ФЗ № 294-ФЗ. В соответствии с п. 3 ст. 9 ФЗ от 26.12.2008 N 294-ФЗ плановые проверки проводятся на основании ежегодных планов, разрабатываемых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля в соответствии с их полномочиями. Согласно п. 12 ст. 9 указанного ФЗ, о проведении плановой проверки юридическое лицо, индивидуальный предприниматель уведомляются органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля не позднее чем в течение трех рабочих дней до начала ее проведения посредством направления копии распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля о начале проведения плановой проверки заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или иным доступным способом. Как установлено судом, генеральный директор ООО «XXX» о времени и месте проведения плановой проверки и необходимости представления необходимых документов был

уведомлен посредством телефонограммы, что подтверждается записями в Журнале учета телефонограмм, представленном ГИТ, и не оспаривалось представителем заявителя. Принимая во внимание, что п.12 ст.9 ФЗ от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ предусматривает возможность уведомления юридического лица органом государственного контроля (надзора) о начале проведения плановой проверки не только заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении, но и иным доступным способом, суд пришел к правильному выводу о том, что порядок извещения о проведении проверки нарушен не был.

### **Кассационная жалоба оставлена без удовлетворения**

Безусловно, несоблюдение процедуры уведомления является серьезным нарушением, результатом которого может стать отмена предписания, но в данном случае нельзя не признать, что заявитель еще на момент подачи первого заявления допустил ошибку, которая привела к отклонению его доводов уже в кассационной инстанции. Новая редакция указанной выше статьи содержит более широкий перечень возможных способов уведомления, но смысл остается прежним — важен только факт направления уведомления, поскольку в статье не содержится оснований полагать, что проверяемое лицо считается надлежащим образом уведомленным только в случае получения уведомления. В данной ситуации следует помнить, что ни один проверяющий орган не интересуется, получил ли проверяемый уведомление или нет, их дело его отправить. Не нужно пренебрегать уведомлениями независимо от того получены они в конверте или по электронной почте. Заявление мы не видели, значит ничего не присылали — не поможет.

## **ОШИБКА ИНСПЕКТОРА**

Получая предписание, компания старается предпринять меры для его отмены, и, как показывает судебная практика, основной упор делается на нарушение процедуры уведомления или иные формальные основания, но есть и другой путь, а именно — убедить суд, что нарушения не было.



**Решение Мещанского районного суда г. Москвы по делу № 2-1122/11 от 14.06.2011 г.**

ЗАО «ХХХ» обратилось в суд с заявлением об оспаривании предписания ГИТ г. Москвы.

Судом установлено, что ГИТ была осуществлена проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в ЗАО «ХХХ». По окончании проверки ГИТ

**НОРМА ЗАКОНА ПРЕДУСМАТРИВАЕТ  
УВЕДОМЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ О ПЛАНОВОЙ  
ПРОВЕРКЕ НЕ ПОЗДНЕЕ ЧЕМ В ТЕЧЕНИЕ ТРЕХ  
РАБОЧИХ ДНЕЙ ДО НАЧАЛА ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ**

было выдано предписание, согласно которому ЗАО «ХХХ» обязано устранить нарушение трудового законодательства, а именно абз. 4.2 трудового договора с УУУ и п. 5.16.4 Положения об оплате.

Так, в частности, из указанного предписания следует, что нарушение п.4.2 трудового договора и п. 5.16.4 Положения выразилось в том, что работнику ЗАО «ХХХ» не была выплачена премия по итогам работы.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

www.TOP-PERSONAL.RU

ИЮЛЬ – СЕНТЯБРЬ

В номере:

Некоторые вопросы формирования теории документоведения

Российские и международные стандарты о технологии управления документами

Управление технотронными документами: сферы, особенности, современные тенденции

II Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы документоведения и архивоведения: вызовы времени»

Мобильный АРМ эффективный инструмент работы современного руководителя

Проблемы разработки административных регламентов и пути их решения

Национальные стандарты РФ по различным аспектам защиты информации и информационной безопасности

Профессиональное обучение и проверка знаний специалистов по управлению документами организации

№3  
2017

При поддержке:



**Ольга Байдина**

юрист

# Оплата труда в особых условиях: анализ судебной практики

**Трудовым законодательством предусмотрены гарантии оплаты труда лицам, занятым на работах с особыми условиями. Работодатели не всегда учитывают предусмотренные обязательства и нередко нарушают закон, осуществляя выплаты в меньшем размере. Однако судебная практика свидетельствует, что в ряде случаев работодатели правы в принимаемых ими решениях. Предлагаю проанализировать некоторые трудовые споры.**

**Немного теории.** Согласно статье 149 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локаль-

**ОПЛАТУ НЕОБХОДИМО ПРОИЗВОДИТЬ  
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ИСХОДЯ ИЗ ДВОЙНОГО  
ОКЛАДА РАБОТНИКА БЕЗ УЧЁТА  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ  
ВЫПЛАТ**

ными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

— работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**Важно: особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, предусмотрены ст. 349 ТК РФ, согласно которой на работников, заключивших трудовой договор о работе, в том числе в воинских частях, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

**Пример.** П.А.В. обратился в суд с иском к федеральному казенному учреждению «УФО МО РФ по Приморскому краю» об обязанности включить компенсационные и стимулирующие выплаты за выслугу лет, за работу во вредных условиях труда, а также премиальные выплаты и морскую надбавку в расчёт оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: 25, 26 апреля, 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 мая 2015 г., о взыскании доплаты за работу в указанные дни в сумме 23 398 руб. 14 коп. и денежной компенсации морального вреда в размере 10 000 руб. Суд удовлетворил заявленные требования в части взыскания выплат за работу в выходные и праздничные дни.

Отменяя решение суда первой инстанции и все последующие решения, коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, исходила из следующих обстоятельств.

Судом установлено, что в период с 18 апреля по 14 мая 2015 г. истец, находясь в составе экипажа среднего морского, выполнял задачу по доставке грузов в район Тихого океана в порт Петропавловск-Камчатский.

В соответствии с приказами командира войсковой части была установлена 6-дневная рабочая неделя с 8-часовым графиком работ. Рабочими днями были объявлены выходные и нерабочие праздничные дни: 25, 26 апреля, 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11 мая 2015 г. Работа в указанные рабочие дни производилась экипажем сверх месячной нормы рабочего времени, выходные дни за этот период экипажу судна не предоставлялись.

П.А.В. указал, что при получении расчётного листка ему стало известно, что оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни была произведена ФКУ «УФО МО РФ по Приморскому краю» не в полном объёме, без учёта полагающихся ему компенсационных и стимулирующих выплат за работу во вредных условиях труда, выслугу лет, морской надбавки, премии, что, по мнению истца, нарушает его право на оплату труда в полном объёме.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда, рассматривая данное дело, указала, что для работников, осуществляющих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установлены гарантии по оплате труда в виде выплат компенсационного характера, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, а именно оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере исходя из фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц. При этом из содержания названных норм следует, что при расчёте заработной платы за период, в который работник выполнял работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплату необходимо производить исключительно исходя из двойного оклада работника без учёта компенсационных и стимулирующих выплат за выслугу лет, морской надбавки, премиальных выплат, районного коэффициента, северной надбавки.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день в силу ч. 2 ст. 153 ТК РФ могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнe-

ния представительного органа работников, трудовым договором (с этим соглашается и Министерство здравоохранения Российской Федерации, позиция изложена в Письме от 02.07.2014 № 16-4/2059436).

Между тем применение к выплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (компенсационной выплате) иных выплат компенсационного и стимулирующего характера положениями ст. 153 ТК РФ, подлежащими применению во взаимосвязи с ч. 4 ст. 129 ТК РФ, не предусмотрено.

**СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА ОПЛАЧИВАЕТСЯ ЗА ПЕРВЫЕ ДВА ЧАСА РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ В ПОЛУТОРНОМ РАЗМЕРЕ, ЗА ПОСЛЕДУЮЩИЕ ЧАСЫ — НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ В ДВОЙНОМ РАЗМЕРЕ**

Ввиду того, что положения ст. 153 ТК РФ не предусматривают оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни с учётом иных компенсационных и стимулирующих выплат, кроме как оплаты такой работы не менее чем в двойном размере исходя из фиксированного размера оплаты труда работника, вывод суда о том, что действия ФКУ «УФО МО РФ по Приморскому краю» по оплате истцу работы в выходные и нерабочие праздничные дни без учёта начисляемых ему стимулирующих и компенсационных выплат нарушают права П.А.В. на оплату труда, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт основанным на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения (Определение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2017 г. № 56-КГ16-44).

Теперь обратимся к вопросу оплаты сверхурочной работы.



Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях: при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя

**НА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ  
ДОГОВОР О РАБОТЕ, В ТОМ ЧИСЛЕ В  
ВОИНСКИХ ЧАСТЯХ, РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ  
ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ИНЫЕ АКТЫ,  
СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

(в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

На основании ч. 1 ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры



оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**ВЫПЛАТА ПРЕМИИ РАБОТНИКУ В РАЗМЕРЕ,  
УСТАНОВЛЕННОМ ЛОКАЛЬНЫМИ ПРАВОВЫМИ  
АКТАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ ДЛЯ ОПЛАТЫ  
СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ, НЕ ПРОТИВОРЕЧАТ  
ТРЕБОВАНИЯМ СТ. 152 ТК РФ**

**Важно: выплата премии работнику в размере, установленном локальными правовыми актами работодателя для оплаты сверхурочных работ, не противоречат требованиям ст. 152 ТК РФ.**

**Пример.** Истец Ф.М.В. обратился в Головинский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ООО «\*\*\*\*» о взыскании компенсации по переработке и сверхурочным за период работы с 23 июля 2013 года по 28 февраля 2016 года в размере 2 499 186 руб., процентов за пользование указанными

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Ольга Байдина**

юрист

# Приостановление работы как гарантия получения заработной платы: как это работает

**Выплата заработной платы чётко регулируется трудовым законодательством. Зарплата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты зарплаты может быть установлена разными локальными трудовыми актами, как-то: правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.**

**Невыплата зарплаты в установленный законом срок не допускается и является нарушением трудового законодательства.**

Безусловно, все возможные случаи защиты трудовых прав на своевременное и в полном объёме получение заработной платы неоднократно рассматривались как на страницах нашего журнала, так и в других источниках. Это и обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров, и обращение в ГИТ, органы прокуратуры, суды. Однако в этой статье хотелось бы обратить внимание на такой вариант защиты трудовых прав работника, как приостановление работы.

**Немного теории.** Трудовой кодекс РФ гарантирует работнику право на заработную плату. При этом одной из гарантий является возможность приостановления работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Таким образом, отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ). Отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определённой трудовым договором заработной платы в установленные сроки.

Некоторые категории работников не имеют права на приостановку работы. К ним относятся (ч. 2 ст. 142 ТК РФ):

— сотрудники и работники органов и организаций Вооружённых Сил РФ, других военных, военизированных и иных формирований и организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, правоохранительных органов;

— работники организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

— работники, выполняющие работы, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, стан-

ции скорой и неотложной медицинской помощи). К ним относятся, к примеру, машинисты котельной, обеспечивающей население теплоэнергией (Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 № 60-О).

Время приостановки работы должно быть оплачено исходя из среднего заработка.

**Важно: работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.**

**Пример.** Истец Б. обратился в суд с иском к ООО «\*\*\*» о взыскании компенсации за период приостановления работы с 01 июля 2015 г. по 15 октября 2015 г. в размере <\*\*\*> руб., компенсации за неиспользованный отпуск в размере <\*\*\*> руб., компенсации за задержку выплаты заработной платы с 15.06.2015 по 11.11.2015 в размере <\*\*\*> руб.

В обоснование заявленных требований истец ссылался на то, что работал у ответчика в должности водителя <\*>-го разряда с 10 февраля 2015 г. по трудовому договору № <\*>, с оплатой по часовой тарифной ставке <\*\*\*>. В период с марта 2015 г. по май 2015 г. у ответчика перед истцом образовалась задолженность по выплате заработной платы, что установлено решением Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 15.09.2015. В связи с невыплатой заработной платы истец направил 01.07.2015 ответчику заявление в порядке ст. 142 ТК РФ о приостановлении работы с 04.07.2015 в связи с задержкой выплаты заработной платы свыше 30 дней. 20 июля 2015 г. истец повторно уведомил работодателя о приостановлении работы и выплате заработной платы. На основании решения суда истец был уволен 15.10.2015 по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой задолженности по зарплате в размере <\*\*\*> руб.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований о взыскании заработной платы за период приостановления работы.

Отменяя решение суда первой инстанции, коллегия по гражданским делам Московского городского суда исходила из следующих обстоятельств.

Судом установлено, что за период март — май 2015 г. истцу не выплачивалась заработная плата, что подтверждено расчётными листками.

01 июля 2015 г. и 20 июля 2015 г. Б. уведомил работодателя в порядке ст. 142 ТК РФ о приостановлении работы с 04 июля 2015 г. в связи с задержкой выплаты ему заработной платы сроком более 30 дней (л. д. <\*>), данное заявление было получено ответчиком, что подтверждается отправлением почты России, ответом о получении уведомления истцу от 28.12.2015 (л. д. <\*>) и не опровергнуто в суде.

При этом период приостановления работы с 04 июля 2015 г. до 15 октября 2015 г. истцу работодателем в порядке ст. 142 ТК РФ оплачен не был, уведомление от работодателя о готовности произвести выплату зарплаты за спорный период направлено не было, зарплата за период приостановления истцом работы выплачена не была.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании заработной платы за период приостановления работы истца, суд исходил из ст. 15 ГК РФ и расценил требования истца основанными на взыскании зарплаты за период приостановления работы как упущенную выгоду, тогда как истцом были заявлены требования в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

В соответствии с чч. 2, 3, 4, 5 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, то именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка.

По смыслу ст. 142 ТК РФ период приостановления работы длится до полного погашения задолженности, выплата работодателем части задержанных денежных средств не прерывает этот период и не является основанием для возобновления работником работы. При этом работник не обязан вновь извещать работодателя о приостановлении работы.

Указанные положения распространяются не только на задолженность, в связи с наличием которой работник приостановил работу, но и в отношении задержанных сумм за последующий период (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2017 по делу № 33-9162/2017).

Ещё одним способом самозащиты является обращение к работодателю с требованием выплатить компенсацию за задержку зарплаты, поскольку такая обязанность работодателю корреспондируется ст. 236 ТК РФ.

Размер денежной компенсации с 03.10.2016 должен быть не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Банка России (до 03.10.2016 размер компенсации — не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, если коллективным, трудовым договором или локальным нормативным актом не установлен больший размер. Компенсация рассчитывается за всё время задержки зарплаты.

**Пример.** Истец Ч.П.Б. обратился в Тверской районный суд г. Москвы с иском, уточнённым в порядке ст. 39 ГПК РФ (л. д. 44-47), к ответчику

ЗАО «\*\*\*» о признании договора гражданско-правового характера трудовым договором; взыскании невыплаченной заработной платы в размере 83 927 руб. 90 коп.; пособия по временной нетрудоспособности в размере 33 687 руб. 10 коп.; процентов за задержку выплаты заработной платы с 01 сентября 2015 года по 31 марта 2016 г. в размере 8 424 руб. 26 коп.; заработной платы за период вынужденного приостановления работы с 16 октября 2015 г. по 30 марта 2016 г. в размере 330 000 руб.; компенсации морального вреда в размере 100 000 руб., судебных издержек в размере 428 руб. 11 коп.

Установив наличие просрочки по выплате заработной платы истцу за август 2015 г., суд, руководствуясь ст. 236 ТК РФ, взыскал в пользу истца компенсацию за данную задержку за период с 16 сентября 2015 г. по 31 марта 2016 г. в размере 620 руб., поскольку в силу п. 2.2.2. трудового договора и ст. 136 ТК РФ заработная плата в полном размере за август 2015 г. должна была быть выплачена не позднее 15 сентября 2015 г. (Апелляционное определение Московского городского суда от 2 февраля 2017 г. по делу № 33-3849/2016).

И напоследок предлагаю обратиться к процессуальным моментам. Право на самозащиту в случае обращения в суд должно быть реализовано в определённый срок. В силу ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

**Пример.** Истцы П.В.С., З.Л.В., С.А.С., М.Е.Л., Т.Е.Е., А.Н.А. обратились в суд с иском к ООО «\*\*\*\*» о взыскании невыплаченной заработной платы за период с 01.01.2010 по 25.12.2014 в размере <\*\*\*\*> руб. в пользу каждого из истцов, компенсации за задержку выплаты заработной платы, ссылаясь на то, что истцы осуществляют трудовую деятельность в организации ответчика на различных должностях, заработная плата истцам выплачивалась в меньшем размере, чем они зарабатывали.

Судом первой инстанции принято решение об отказе в удовлетворении заявленных требований. Оставляя в силе решение суда первой инстанции, коллегия по гражданским делам Московского городского суда исходила из следующих обстоятельств.

Рассматривая спор, суд первой инстанции учёл заявление представителя ответчика, поданное до вынесения судебного решения о пропуске истцами срока обращения в суд, установленного ст. 392 ТК РФ.

Учитывая положения ст. 392 ТК РФ, вывод суда о пропуске истцом трёхмесячного срока обращения в суд по спору, связанному с взысканием задолженности по заработной плате за период с 01.01.2010 по 25.10.2015, является верным, поскольку по истечении отчётного месяца работник вправе получить у работодателя информацию о выплате заработной платы, составных частях заработной платы.

То есть, получая каждый месяц заработную плату, истцы должны были знать, в каком размере выплачивается заработная плата. Вместе с тем, истцы обратились с исками в суд 25.01.2016, то есть по истечении установленного законом трёхмесячного срока.

Предусмотренный ст. 392 ТК РФ срок для обращения в суд выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, сам по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, по-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Александр Чакински**

юрист

# Как уволить «аварийного» водителя

На любом уважающем себя предприятии без водителя в штатном расписании не обойтись. И от него зависит многое. В том числе безопасность на дороге: и себя, и других участников дорожного движения. Что делать, если водитель на своём «железном коне» постоянно попадает в аварии и тем самым наносит фирме и материальный урон, и ущерб деловой репутации? Как правильно оформить процесс увольнения, чтобы его место занял более достойный сотрудник, а суд потом не стал на сторону горе-водителя, потерявшего работу?

## НЕМНОГО СКУЧНОЙ ТЕОРИИ

Нормативно-правовой базой для увольнения водителей, постоянно попадающих в ДТП по своей вине, является статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ):

*Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:*

- *неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;*
- *однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.*

Следовательно, **уволить можно и за одну аварию при виновности в ней водителя. Особенно если у водителя до этого имели место дисциплинарные взыскания, даже не связанные с совершением аварий.** Для этого необходимо соблюдать приведённые ниже рекомендации, взятые из анализа судебной практики.

## ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ВИНЫ ВОДИТЕЛЯ — ПРОБЛЕМЫ РАБОТОДАТЕЛЯ

Для восполнения законодательных пробелов в Трудовом кодексе РФ издано Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление). В нем есть очень важный пункт 23, в соответствии с которым при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания

увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Таким образом, здесь имеет место отступление от общих принципов гражданского процесса, в котором, как правило, каждая сторона пред-

**ОБЯЗАННОСТЬ ДОКАЗАТЬ НАЛИЧИЕ ЗАКОННОГО  
ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ И СОБЛЮДЕНИЕ  
УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ  
ВОЗЛАГАЕТСЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ.**

ставляет доказательства «в свою пользу», а суд анализирует их и выносит своё решение. В трудовых же спорах работника с работодателем работник заведомо является слабейшей стороной. Поэтому Верховный Суд РФ и сделал соответствующее разъяснение.

***Значит, работодателю необходимо, как и во всех других случаях, чётко соблюдать материальный и процессуальный порядок увольнения гореводителя. В противном случае, если последний обратится в суд за защитой нарушенных прав, суд станет на его сторону.***

Приведём пример.

Ф. обратился в суд с иском, указав, что работал в ООО «\*\*\*» водителем, 31 марта 2015 года он уволен за совершение дисциплинарного проступка, а именно за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Причинами увольнения явилось то, что Ф. передвигался на автомашине на спущенных колёсах, что повлекло порчу двух покрышек, находился за рулем, будучи заболевшим, а также подвёз местного жителя, не являвшегося сотрудником предприятия. Истец не согласен с решением

комиссии, считает, что оснований для увольнения не имелось, поскольку передвижение на спущенных колесах и наличие в кабине автомашины постороннего человека было обусловлено исключительно соображениями сохранения жизни и здоровья людей.

Судом первой инстанции постановлено решение, с которым не согласились Ф. и прокурор.

Изучив материалы дела, суд апелляционной инстанции сделал выводы о том, что решение суда первой инстанции подлежит отмене.

Судом первой инстанции установлено, что Ф. состоял в трудовых отношениях с ООО «\*\*\*».

Из заключения комиссии по охране труда филиала ООО «\*\*\*» от 16 марта 2015 года следует, что водитель автомобиля <...> Ф. в нарушение требований правил и норм охраны труда, ПДД РФ, производственной инструкции 5 марта 2015 года в период времени с 18.00 до 23.30, осуществляя движение на автомобиле, самостоятельно принял решение передвижения на данном автомобиле на спущенных колесах, осуществлял движение на транспортном средстве без шины правового колеса переднего моста около 5 км, тем самым заведомо создал реальную угрозу наступления тяжких последствий, подверг опасности жизнь и здоровье находящихся с ним пассажиров.

Данные выводы послужили основанием для принятия решения о применении к Ф. дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что факт грубого нарушения истцом требований охраны труда установлен, его вина подтверждена выводами заключения комиссии по охране труда, в связи с чем к нему обоснованно применена мера дисциплинарного взыскания.

В п. 38 Постановления разъяснено, что работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил

одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

**ПЕРЕЧЕНЬ ГРУБЫХ НАРУШЕНИЙ ТРУДОВЫХ  
ОБЯЗАННОСТЕЙ ЯВЛЯЕТСЯ ИСЧЕРПЫВАЮЩИМ  
И РАСШИРИТЕЛЬНОМУ ТОЛКОВАНИЮ  
НЕ ПОДЛЕЖИТ**

Суд первой инстанции не учёл требования вышеназванных норм и не принял во внимание то обстоятельство, что работодателем не представлено доказательств, свидетельствующих о том, что допущенные нарушения Ф. повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создали реальную угрозу наступления таких последствий.

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности ответчиком не были учтены обстоятельства, при которых Ф. допущены выявленные нарушения требований правил и норм охраны труда.

При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу о незаконности увольнения истца с занимаемой должности, поскольку факт совершения им грубого нарушения трудовых обязанностей, требований охраны труда, повлёкшего за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавшего ре-

альную угрозу наступления таких последствий, не нашёл своего подтверждения (Определение Приморского краевого суда от 15.03.2016 по делу № 33-1863/2016).

## СОБЛЮДАЕМ ПОРЯДОК НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ И УВОЛЬНЕНИЯ

Отметим ещё раз: если авария — первая, а до этого водитель трудился честно и добросовестно, то работодателю необходимо предоставить доказательную базу того, что:

- 1) авария (или её угроза) имела место;
- 2) авария (или её угроза) возникли в результате противоправного поведения водителя;
- 3) соблюден порядок увольнения водителя как вида дисциплинарного взыскания, определённого в ТК РФ.

Статьёй 193 ТК РФ предусмотрено, что:

- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме (часть первая);
- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников (часть третья);
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть пятая);
- приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным прика-

зом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (часть шестая).

**Внимание! Доказательство наличия причинно-следственной связи между противоправным поведением водителя и случившейся аварией обязательно.**

Ф.В.Б. обратился в суд с иском к ГКУ города Москвы «\*\*\*» о признании незаконными приказов об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации

**...ПОСЛУЖИВШИЕ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ  
УВОЛЬНЕНИЯ ИСТЦА ЗАКЛЮЧЕНИЯ НЕ  
СОДЕРЖАТ ВЫВОДОВ О НАСТУПЛЕНИИ ТЯЖКИХ  
ПОСЛЕДСТВИЙ ИЛИ РЕАЛЬНОЙ УГРОЗЫ  
НАСТУПЛЕНИЯ ТАКИХ ПОСЛЕДСТВИЙ**

морального вреда, судебных расходов, в обоснование своих требований ссылаясь на то, что работал у ответчика в должности водителя, приказом ответчика был уволен за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, увольнение считает незаконным, поскольку дисциплинарного проступка он не совершал, правила техники безопасности и охраны труда им не нарушались, действий, создающих угрозу наступления тяжких последствий, не совершал.

Основанием для увольнения истца послужили утверждённые генеральным директором ГКУ «\*\*\*» 06.03.2015 заключение служебной проверки, а также заключение специалиста по охране труда, которые пришли к выводу о том, что 18.02.2015 водителем Ф.В.Б. совершено грубое нарушение правил эксплуатации автомобиля-эвакуатора и требований охраны труда.

Из материалов дела следует и не оспаривалось сторонами, что тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) данное происшествие не повлекло, указанное событие имело место на территории автобазы ГКУ «\*\*\*» в начале рабочего дня 18.02.2015 перед выездом истца на очередной рейс, до проведения технического осмотра автомобиля перед выходом на линию, при этом, как следует из представленных в материалы дела путевых листов, после указанного выше события автомобиль продолжал эксплуатироваться ответчиком и выходить в очередные рейсы.

**ПРИ НАЛОЖЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО  
ВЗЫСКАНИЯ ДОЛЖНЫ УЧИТЫВАТЬСЯ  
ТЯЖЕСТЬ СОВЕРШЁННОГО ПРОСТУПКА И  
ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ПРИ КОТОРЫХ ОН БЫЛ  
СОВЕРШЁН**

Разрешая спор, суд исходил из того, что факт совершения истцом дисциплинарного проступка — нарушения требований охраны труда, повлёкшего за собой аварию на производстве, стороной ответчика не доказан, выводы комиссии работодателя и специалиста по охране труда о наличии прямой причинно-следственной связи между действиями истца и порчей транспортного средства носят предположительный характер, при этом послужившие основанием для увольнения истца заключения не содержат выводов о наступлении тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) или реальной угрозы наступления таких последствий в результате поломки автомобиля-эвакуатора, доказательств обратному стороной ответчика не представлено.



Применительно к обстоятельствам дела, из представленного ответчиком путевого листа следует, что 18.02.2015 дежурный механик Т.А.И. провёл предрейсовый технический осмотр автомобиля-эвакуатора под управлением Ф.В.Б., согласно результатам которого транспортное средство было признано технически исправным, и истцу был разрешён выезд.

Поскольку авария имела место в начале рабочего дня 18.02.2015 — перед выездом истца на очередной рейс, и произошла она сразу после проведённого предрейсового технического осмотра автомобиля-эвакуатора на территории автобазы ГКУ «\*\*\*», то оснований полагать, что Ф.В.Б., приступив к работе и управляя автомобилем, допустил грубое нарушение правил по охране труда, должен был и мог предвидеть наступление аварии, не имеется.

***Если водитель до аварии нарушал свои должностные обязанности неоднократно, то необходимо подтвердить в суде наличие у него дисциплинарных взысканий.***

И.Р. обратился в суд с иском к государственному унитарному предприятию «\*\*\*» Республики Башкортостан, Стерлитамакскому пассажирскому автотранспортному предприятию филиалу государственного унитарного предприятия «\*\*\*» Республики Башкортостан о восстановлении в прежней должности.

Решением Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 23 июля 2014 года постановлено искивые требования И.Р. удовлетворить, восстановить И.Р. в должности.

В апелляционной жалобе представителя государственного унитарного предприятия «\*\*\*» К. ставится вопрос об отмене решения суда с указанием на то, что до вынесения ответчиком оспариваемого приказа истец имел два проступка, за которые был привлечён к дисциплинарной ответственности, совершив третий проступок, был уволен.

В апелляционном представлении прокурор города Стерлитамак Республики Башкортостан просит решение суда отменить, указывая на то, что

истец совершил последний проступок в период, когда имел дисциплинарные взыскания.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан указанное решение отменено, исходя из следующего.

**РАБОТОДАТЕЛЕМ ПРЕДОСТАВЛЕНА  
ОБШИРНАЯ ДОКАЗАТЕЛЬНАЯ БАЗА, ПОДТВЕРЖДАЮЩАЯ СОВЕРШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ  
ПРОСТУПКОВ И ЗАКОННОСТЬ НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ**

Суд первой инстанции пришёл к выводу о нарушении работодателем установленного законом порядка увольнения работника, поскольку не была установлена неоднократность нарушений истцом трудовой дисциплины. Между тем, с таким выводом согласиться нельзя.

Приказом № <...> в отношении И.Р. применена мера дисциплинарного взыскания за самовольное прекращение работы на маршруте.

Основанием для вынесения данного приказа послужили: служебная записка механика колонны О.Е.В., служебная записка диспетчера автомобильного транспорта К.Ю.Б. от <...>, акт об отказе <...> И.Р. от дачи письменного объяснения от <...>, путевой лист <...>, акт о технической готовности транспортного средства к эксплуатации.

Приказом № <...> истцу объявлен выговор за отказ от выезда на линию <...> на технически исправном укомплектованном автобусе. Основанием для вынесения данного приказа послужили служебная записка начальни-

ка автоколонны М.М.З., служебная записка диспетчера автомобильного транспорта Д.Е.Г., акт об отказе <...> И.Р. от дачи письменного объяснения от дата, путевой лист<...>, акт о технической готовности транспортного средства к эксплуатации от <...>. Вышеуказанные приказы не оспорены и судом незаконными не признаны.

Из материалов дела следует, что далее произошло дорожно-транспортное происшествие с участием автобуса «Нефаз» под управлением И.Р. и троллейбуса <...>. И.Р. при перестроении с левой полосы на правую полосу совершил касательное столкновение с троллейбусом, который двигался по правой полосе в прямом направлении. В результате столкновения троллейбус получил повреждения, разбито зеркало заднего вида, и произошла задержка троллейбуса на данном маршруте. <...> И.Р. свою вину в совершении дорожно-транспортного происшествия признал.

В связи с вышеуказанными обстоятельствами <...> состоялось заседание комиссии по безопасности дорожного движения Стерлитамакского ПАТП филиала ГУП «\*\*\*» Республики Башкортостан, по итогам которого было установлено, что дорожно-транспортное происшествие произошло по вине <...> И.Р.

Данное увольнение произведено работодателем с учётом ранее изданных приказов о наложении дисциплинарных взысканий в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей <...>, протокола заседания комиссии по безопасности дорожного движения № <...>, служебной записки начальника ОБ, письма МУП СТУ, объяснительной И.Р.

Кроме того, судебная коллегия учитывает, что увольнение истца, являющегося членом первичной профсоюзной организации СПАТП общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, произведено после получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При таких обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу о том, что увольнение И.Р. произведено в соответствии с требованиями трудо-

вого законодательства, поскольку неоднократное неисполнение им трудовых обязанностей без уважительных причин и наличие у него ранее наложенных работодателем дисциплинарных взысканий подтверждается представленными по делу доказательствами, увольнение является соразмерным совершённой дисциплинарной проступку, до увольнения работодателем истребовано согласие первичной профсоюзной организации, членом которой являлся истец (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 28.05.2015 по делу № 33-6938/2015).

Как видим, в данном случае работодателем предоставлена обширная доказательная база, подтверждающая совершение дисциплинарных проступков и законность наложения дисциплинарных взысканий, что и помогло ему, в итоге, выиграть дело.

## ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПОМОГУТ

Работа водителя, как известно, во многом регулируется правилами дорожного движения. Однако, **чем подробнее его трудовые обязанности представлены в трудовом договоре и должностных инструкциях, тем проще будет впоследствии доказать их нарушение.**

Истец А.В. обратился в суд с иском к ГУП г. Москвы «\*\*\*» о признании приказов о применении дисциплинарных взысканий недействительными, восстановлении на работе.

Требования мотивированы тем, что А.В. работал у ответчика в должности водителя автобуса на основании трудового договора.

Приказами «\*\*\*» на истца были наложены различные дисциплинарные взыскания. Приказом от 06 марта 2013 г. № 50К истец уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Считает произведённое увольнение незаконным, поскольку работодатель необоснованно привлёк его к дисциплинарной ответственности, свои трудовые обязанности А.В. исполнял добросовестно.

Разрешая спор, суд указал на отсутствие предусмотренных законом оснований для удовлетворения заявленных требований.

Приказом № 19-290 от 05 апреля 2012 г. А.В. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение должностной инструкции водителя автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов п. 4.4.20, приложение № 9 п. 4.9, 4.17.4, создание конфликтной ситуации на дороге с другим участником дорожного движения.

**ЧЕМ ПОДРОБНЕЕ ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ  
ПРЕДСТАВЛЕНЫ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ  
И ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЯХ, ТЕМ  
ПРОЩЕ БУДЕТ ВПОСЛЕДСТВИИ ДОКАЗАТЬ ИХ  
НАРУШЕНИЕ**

Приказом № 19-47 от 18 января 2013 г. А.В. был привлечён к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение п. 9.10 ПДД РФ и п. 4.4.1 должностной инструкции водителя автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов. Нарушение трудовых обязанностей истца выразилось в том, что 20 декабря 2012 г. истец А.В. при исполнении своих трудовых обязанностей нарушил п. 9.10 ПДД РФ, вследствие чего произо-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## Эрнест Асланян

частный детектив, и.о. заместителя  
заведующего кафедрой уголовного права  
Института бизнеса и права

# Осторожно — горячо

— Новые законы и воля президента требуют деликатно относиться к проверкам бизнеса и запрещают сажать бизнесменов до суда, но что вы видите на практике?

— Незаконное преследование бизнеса никогда не превратилось бы в столь серьезную для российского общества проблему, если бы в качестве благоприятной почвы не выступало бы несовершенство российского уголовного законодательства. В конечном итоге пробелы в законодательстве стали предметом особого внимания со стороны бизнес-омбудсмена России Бориса Титова, а затем и Президента РФ Владимира Путина, что при-

**БОЛЬШИНСТВО ФАКТОВ НЕЗАКОННОГО  
ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ  
ПРИХОДИТСЯ ЕЩЕ НА ПЕРИОД ДО ВЫНЕСЕНИЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЯ О ПРИВЛЕЧЕНИИ  
КОНКРЕТНОГО ЛИЦА В КАЧЕСТВЕ ОБВИНЯЕМОГО**

вело к принятию комплексных мер по гуманизации российского уголовного законодательства и одновременно по ужесточению ответственности работников следственных органов за незаконное преследование предпринимателей.

В рамках данной политики в конце 2016 г. законодателем были приняты поправки в УК РФ, ужесточающие ответственность за преследование предпринимателей без законных на то оснований. Так, п. 3 ст. 299 УК РФ «Привлечение заведомо невиновного к уголовной ответственности или незаконное возбуждение уголовного дела» предусматривает за незаконное возбуждение уголовного дела, если это деяние совершено в целях воспрепятствования предпринимательской деятельности либо из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло прекращение предпринима-

тельской деятельности либо причинение крупного ущерба, наказание в виде лишения свободы сроком от 5 до 10 лет.

Появление в УК РФ нового состава преступления было направлено на правовое обеспечение защиты прав бизнеса. Но в действительности большинство фактов незаконного преследования предпринимателей приходится еще на период до вынесения постановления о привлечении конкрет-

**С ПОМОЩЬЮ СЛЕДСТВЕННЫХ ОРГАНОВ  
РЕШАЮТСЯ ВОПРОСЫ НЕДОБРОСОВЕСТНОЙ  
КОНКУРЕНЦИИ, СОВЕРШАЮТСЯ РЕЙДЕРСКИЕ  
ЗАХВАТЫ**

ного лица в качестве обвиняемого. Это обстоятельство создает серьезные препятствия для применения ст. 299 УК РФ, что подтверждается незначительным объемом судебной практики по данной статье. В то же время не стоит недооценивать превентивный потенциал ст. 299 УК РФ в борьбе с коррупцией в правоохранительных органах.

Однако применение ст. 299 УК РФ на практике требует создания соответствующих условий, в том числе повышения гражданского контроля над возбуждением уголовных дел по «экономическим» преступлениям, например — со стороны уполномоченных по правам предпринимателей. Судебная практика свидетельствует о значительной эффективности данного института даже в текущей ситуации, когда бизнес-омбудсмены имеют ограниченные права и возможности. Тем не менее благодаря их участию был прекращен ряд «громких» дел, к примеру — дело ростовского предпринимателя Александра Хуруджи, обвинявшегося в хищении более 500 млн рублей.

Это свидетельствует о необходимости дальнейшего расширения полномочий бизнес-омбудсменов, в том числе в направлении проверки обо-



снованности возбуждения уголовных дел в отношении индивидуальных предпринимателей и руководителей организаций — юридических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Другая значимая в данном контексте мера — возможный отказ от помещения под стражу как меры пресечения в отношении лиц, обвиняемых в совершении «экономических» преступлений. Хотя в 2010 г. был принят

**ОЧЕНЬ ЧАСТО НЕЗАКОННОЕ ПРЕСЛЕДОВАНИЕ  
БИЗНЕСМЕНОВ СОПРОВОЖДАЕТСЯ  
ВЫДВИЖЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ  
КОРРУПЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

ФЗ-60, ограничивший применение заключения под стражу в качестве меры пресечения, данная проблема остается актуальной.

— **Часто за «отжатием» бизнеса стоят заказчики — конкуренты. Как можно защитить собственность в России?**

— В современной России очень актуален вопрос о незаконном уголовном преследовании предпринимателей. Как известно, уголовное преследование бизнесменов давно превратилось в инструмент реализации кор-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## Профессиональные заболевания

**...Человек — существо хрупкое. Сезонные эпидемии гриппа, аллергические реакции на окружающую среду, магнитные бури постоянно негативно влияют на здоровье, а следствием этого становятся проявления различных заболеваний. Что уж говорить о рабочей деятельности человека, где вредное воздействие неизбежно в большей или меньшей степени. Что же представляют собой профессиональные заболевания и какую опасность таят они в себе для работодателя — человека меньше всего подверженного негативным воздействиям своей деятельности, но в большей мере несущего ответственность за чужие «болячки»? Согласно сведениям Росстата о пострадавших на производстве за 2016 год, численность лиц с установленными в 2016 году профессиональными заболеваниями составляет 4 149 человек (по всем производствам). При этом лидирующие показатели — в сфере добычи полезных ископаемых (1 594 человека) и в сфере обрабатывающего производства (1 560 человек)...**

**Татьяна Николаенко**

руководитель практики трудового права  
компании «Хренов и Партнёры»

# Споры работников при смене собственника имущества организации

Несмотря на то, что нормы Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) прямо устанавливают права и обязанности нового работодателя при любой смене собственника имущества (продажа, поглощение, слияние, реорганизация) относительно действующих трудовых договоров, а также закрытый перечень исключительных случаев, на практике встречается огромное количество споров относительно незаконного увольнения работников в этой ситуации. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся ситуации.

Статья 75 ТК РФ прямо предписывает не расторгать трудовые договоры с работниками только лишь в связи с появлением нового собственника: «Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации». Иными словами, все трудовые договоры, действующие на дату продажи предприятия, сохраняют силу. А все права и обязанности прежнего работодателя переходят к покупателю.

Есть и исключение из общего правила — новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Эта норма абсолютно понятна и обусловлена: замена ключевых фигур в управлении компанией бывает очень нужной и своевременной мерой и чаще всего основывается не на негативной практике либо проблемах со старой командой. Полагаем, что это эмоциональное желание нового собственника безусловно доверять ключевым игрокам, не теряя времени на выяснение, кто из них будет лоялен, а кто нет. Тем более что расторгнуть трудовой договор с вышеназванными работниками по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ новый собственник вправе лишь в первые три месяца от даты возникновения права на собственность.

Именно поэтому трудовое законодательство указывает на отсутствие вины таких работников при их увольнении в связи со сменой собственника — это лишь замена работников из старой команды на новых, доверенных лиц, и такое увольнение вовсе не обязательно происходит при покупке предприятия. Однако и в этом случае существуют судебные споры. Довольно часто суды встают на сторону нового работодателя, указывая, что у него было право на увольнение этих работников, а нарушения могли быть лишь в процедуре самого увольнения.

Показательным в этом случае является Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки <ФИО> на нарушение её конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации». Гражданка оспаривала конституционность части первой статьи 75 и пункта 4 части первой статьи 81 ТК РФ, в соответствии с которыми при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководите-

**ВСЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ НА ДАТУ ПРОДАЖИ ПРЕДПРИЯТИЯ, СОХРАНЯЮТ СИЛУ. А ВСЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕЖНЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕХОДЯТ К ПОКУПАТЕЛЮ**

лем организации, его заместителями и главным бухгалтером. По мнению заявительницы, данные законоположения ограничивают трудовые права граждан, занимающих должности главных бухгалтеров, и противоречат статьям 17, 19, 37 и 55 Конституции РФ.

Конституционный Суд Российской Федерации в своём Определении подчеркнул, что федеральный законодатель вправе устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся прекращения с ними трудовых отношений, если эти различия являются оправданными и обоснованными, соответствуют конституционно значимым целям.

Правовой статус главного бухгалтера (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности: он несёт ответственность за формирование учётной политики, ведение бухгалтерского учёта, своевременное предоставление бухгалтерской отчётности, обеспечивает со-

ответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству Российской Федерации, контроль за движением имущества и выполнением обязательств; его требования по документальному оформлению хозяйственных операций и представлению в бухгалтерию необходимых документов и сведений обязательны для всех работников организации (п. 2 и 3 ст. 7 Федерального закона от 21 ноября 1996 года № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»).

## **ПРЕДЛОЖЕНИЕ ИСТИЦЕ ДРУГОЙ РАБОТЫ ВЛЕКЛО ИЗМЕНЕНИЕ ЕЁ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, ОБУСЛОВЛЕННЫХ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ**

Введение для главных бухгалтеров дополнительного основания прекращения трудового договора основано на специфике их трудовой деятельности и должностных обязанностей и не может рассматриваться как устанавливающее необоснованную дифференциацию между различными категориями работников. В случае расторжения трудового договора с главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации ему выплачивается компенсация в размере не ниже трёх средних месячных заработков (ст. 181 ТК РФ).

Что касается всех остальных работников предприятия, они продолжают работать в прежнем режиме, и новый собственник формально не вправе изменить какие-либо существенные условия труда работников, как то: должность, должностной оклад и проч., кроме как на общих основаниях, предписанных трудовым законодательством.

Распространённой является ситуация, когда новый работодатель, ссылаясь на формальное исполнение закона, увольняет работника, отказавшегося согласиться на перевод на предложенную ему должность.

Однако работник вправе не соглашаться на перевод на иную, совершенно не подходящую ему должность. Так, Верховный Суд РФ в Определении от 03.09.2009 № 74-В09-4 указал, что «положения статьи 75 Трудового кодекса Российской Федерации носят гарантийный характер и направлены на обеспечение работнику возможности продолжать трудовую деятельность по должности (профессии, специальности), обусловленной трудо-

**ПО МНЕНИЮ ЗАЯВИТЕЛЬНИЦЫ, ДАННЫЕ  
ЗАКОНОПОЛОЖЕНИЯ ОГРАНИЧИВАЮТ  
ТРУДОВЫЕ ПРАВА ГРАЖДАН, ЗАНИМАЮЩИХ  
ДОЛЖНОСТИ ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

вым договором, т. е. на сохранение трудовых отношений, что гарантирует стабильность правового положения работника в приведенных условиях».

В вышеназванном определении установлено, что истица работала в должности <...> второй категории, однако при смене собственника имущества организации ей была предложена работа в качестве уборщика служебных помещений. Указанное обстоятельство свидетельствует о том, что предложение истице другой работы влекло изменение её трудовых функций, обусловленных трудовым договором, однако суды первой и кассационной инстанции сочли правомерным предложение гражданке <ФИО> занять вакантную должность <...> вместо занимаемой ею ранее должности <...>, что противоречит требованиям норм ТК РФ. Определением Верховного Суда истица была восстановлена на работе в прежней должности, приказ об её увольнении признан незаконным.

Ещё одна часто встречающаяся ситуация состоит в том, что работнику объявляют о сокращении его должности в связи со сменой собственника

предприятия и его желанием изменить (реорганизовать) бизнес. Однако действительного сокращения должности не происходит, несмотря на то, что работника увольняют по п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штатов.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 22.08.2008 № 11-В08-16 подчёркивается, что, если в новом штатном расписании образованной в результате реорганизации организации должность работника сохранена, оснований для увольнения по сокращению штата не имеется. В этом случае изменяются условия трудового договора, о чём работник не позднее чем за два месяца должен быть извещён в письменной форме. Если он согласен с такими изменениями, трудовые отношения с ним продолжаются. Указанным Определением дело о сокращении истицы по п. 2 ст. 81 ТК РФ направлено на новое рассмотрение в связи с недоказанностью факта сокращения её должности.

Важно также отметить, что в силу ст. 81 ТК РФ реорганизация юридического лица, изменение его подведомственности (подчинённости) не являются основанием для увольнения работника по инициативе работодателя. В соответствии с ч. 5 и 6 ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности (подчинённости) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Именно в связи с этим Определением Верховного Суда РФ от 30.05.2008 № 78-В08-5 было вынесено новое решение по иску о восстановлении на работе, признано незаконным увольнение работника С. по п. 1 ст. 81 ТК РФ, работник восстановлен на работе.

В связи с увольнением работников по причине ликвидации либо реорганизации предприятия встречаются случаи подмены понятий, ошибочные выводы судов первой инстанции о причинах увольнения работников. Так, в апелляционном определении Верховного суда Республики Башкортостан от 26.02.2015 по делу № 33-1878/2015 говорится, что в случае судебной проверки законности увольнения подлежит доказыванию не только



наличие формального основания для увольнения, а и факт, что ответчик — юридическое лицо в соответствии со ст. 61, 62 Гражданского кодекса РФ ликвидируется, то есть на законных основаниях не только юридически, но и фактически прекращается без последующего возобновления его уставная деятельность без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Этим Определением требование истца

**ТРЕБОВАНИЕ ИСТЦА УДОВЛЕТВОРЕНО,  
ПОСКОЛЬКУ БЫЛО УСТАНОВЛЕНО, ЧТО  
ЛИКВИДАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНА  
С СОХРАНЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЛИКВИДИРОВАННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ДРУГИМ  
УЧРЕЖДЕНИЕМ**

удовлетворено, поскольку было установлено, что ликвидация предприятия осуществлена формально, с сохранением деятельности ликвидированного учреждения за другим учреждением.

Подобные выводы содержатся и в Определении Приморского краевого суда от 21.09.2015 по делу № 33-8444. Судом установлено, что имела место реорганизация (в форме преобразования), а не ликвидация юридического лица, которая в силу ч. 5 ст. 75 ТК РФ не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 настоящего Кодекса. Удовлетворяя иски требования, суд первой инстанции пришёл к обоснованному выводу о нарушении трудовых прав истца, которому вакантные места для трудоустройства не предлагались, от продолжения работы в переформирован-

ном филиале «\*\*\*» истец не отказывался. Решение первой инстанции о восстановлении истца на работе оставлено в силе.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (ч. 4 ст. 75 ТК РФ). И в этом случае встречается большое количество дел, связанных с оспариванием

**ЕСЛИ В НОВОМ ШТАТНОМ РАСПИСАНИИ  
ОБРАЗОВАННОЙ В РЕЗУЛЬТАТЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ  
ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖНОСТЬ РАБОТНИКА  
СОХРАНЕНА, ОСНОВАНИЙ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО  
СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА НЕ ИМЕЕТСЯ**

процедуры сокращения работников, что не имеет смысла рассматривать в рамках этой статьи, поскольку большей частью касается соблюдения общей процедуры сокращения работников.

Но, кроме всех упомянутых ситуаций, встречаются и такие, когда сами работники отказываются (по разным основаниям) продолжать работу при смене собственника компании. В этом случае трудовой договор расторгается на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В судебной практике мы можем

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## **Прекращение полномочий судьи — вопрос спорный?!**

...Судью Арбитражного суда Саратовской области, которая приняла к рассмотрению иск об отставке Президента РФ, лишили полномочий. Решение приняла квалификационная коллегия судей, удовлетворившая 15 апреля 2016 года заявление судьи о прекращении её полномочий в соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 14 Закона РФ «О статусе судей в РФ» (по письменному заявлению судьи об отставке).

Статья 14 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (далее — Закон о статусе судей) предусматривает следующие основания прекращения полномочий судьи:

- 1) письменное заявление судьи об отставке;
- 2) неспособность по состоянию здоровья или по иным уважительным причинам осуществлять полномочия судьи;
- 3) письменное заявление судьи о прекращении его полномочий в связи с переходом на другую работу или по иным причинам...



**А. Ломакин**

# Цифровизация права

Под цифровизацией, в целом, подразумевается переход с аналоговой формы передачи информации на соответствующую цифровую форму.

Что касается правовой стороны, в настоящее время цифровизация сильно затронула многие моменты в жизни общества и достаточно глубоко проникла в область законодательства и широкого применения права на практике. Под этим можно понимать, в частности, как защиту цифровых прав и информационную безопасность, так, например, и порядок электронного судопроизводства, применение электронной цифровой подписи и т. д.

Начнём, пожалуй, с существующих так называемых «цифровых» прав человека, означающих, к примеру, право на публикацию цифровых произведений, на доступ и использование компьютеров и иных электронных устройств, в том числе коммуникационных сетей, таких как Интернет.

## **ОДНИМ ИЗ ОСНОВНЫХ ЦИФРОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАНИНА ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВО НА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ И АНОНИМНОСТЬ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ**

В области цифрового права можно выделить такие подобласти, как авторское право, программное право, право цифровых денег, право цифровых споров, право доступа к данным и защиты при доступе и т. д.

Цифровые права гражданина могут быть ущемлены со стороны государства (например, правоохранительными органами), а также провайдером, злоумышленниками, навязыванием ненужных цифровых услуг.

В соответствии с российским законодательством о персональных данных одним из основных цифровых прав гражданина является право на конфиденциальность и анонимность персональной информации.

Со стороны государства закреплена соответствующая защита цифровых прав граждан и организаций, например, в области применения соот-

ветствующего законодательства об информации, информационных технологиях и о защите информации.

По закону физические и юридические лица вправе осуществлять поиск и получение любой информации в любых формах и из любых источников при соблюдении требований закона. Граждане и организации имеют право на получение от государственных органов соответствующей информации, затрагивающей их права и обязанности.

В свою очередь, государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать доступ, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, к информации о своей деятельности. Информация предоставляется в форме электронных документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью, и (или) документов на бумажном носителе.

Вместе с тем физические и юридические лица также могут предоставлять государственным органам информацию в форме электронных документов, подписанных электронной подписью, если иное не установлено законом.

Требования к осуществлению взаимодействия в электронной форме физических и юридических лиц с органами государственной власти устанавливаются соответствующим законом об электронной подписи.

Со стороны государства предусматривается защита информации, что означает принятие различных мер, и в том числе правовых, касающихся обеспечения защиты информации от неправомерного доступа, изменения или уничтожения, блокировки или копирования, предоставления или распространения, а также от иных неправомерных действий, соблюдение конфиденциальности информации ограниченного доступа, реализация права на доступ к информации.

В этой связи законом предусматривается дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность.

Основными вопросами информационной безопасности государства следует назвать защиту информации (например, охрану персональных данных, государственной и служебной тайны), сохранность информации от каких-либо внешних воздействий, а также реализацию гарантий конституционных прав и свобод гражданина, касающихся деятельности в информационной сфере, и др.

В целях защиты информационной безопасности государство обеспечивает гражданам, помимо упомянутых конституционных прав и свобод, также право на личную и семейную тайну, тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, защиту своей чести и своего доброго имени. Кроме того, не стоит забывать и о повышении безопасности информационных систем государственных органов, безопасности финансовой и банковской отраслей, а также о защите сведений, составляющих государственную тайну, и др.

Что касается правоотношений физических, юридических лиц и государства, стоит отметить, что в федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации» указывается, что информационные ресурсы (отдельные документы, массивы документов), в том числе и в информационных системах, подлежат обязательному учёту и защите как материальное имущество собственника.

Также важно отметить, что при заключении гражданско-правовых договоров или оформлении иных правоотношений, где происходит обмен электронными сообщениями между сторонами, обмен электронными сообщениями, подписанными электронной подписью (аналогом собственноручной подписи отправителя такого сообщения), рассматривается законодательством как обмен документами.

С правовой точки зрения можно выделить информацию без ограничения права доступа, информацию с ограниченным доступом (государственная тайна, коммерческая тайна, банковская тайна, профессиональная тайна, персональные данные), запрещённую к распространению

информацию, а также объекты интеллектуальной собственности (например, авторское право, патентное право) и иную информацию.

В случаях незаконного засекречивания, нарушения содержания предоставляемых сведений, неопубликования сведений, нарушения прав граждан на бесплатное получение информации, непредоставления сведений об обстоятельствах, создающих опасность для жизни или здоровья лю-

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ И  
В ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМАХ, ПОДЛЕЖАТ  
ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ УЧЁТУ И ЗАЩИТЕ КАК  
МАТЕРИАЛЬНОЕ ИМУЩЕСТВО СОБСТВЕННИКА**

дей, искажения или несвоевременного предоставления сведений, сокрытия информации или сообщений о ложных (недостоверных) сведениях и в иных случаях предусматривается соответствующая ответственность.

Защита права лица на доступ к информации осуществляется путём направления жалобы на должностное лицо или государственный орган в Судебную палату по информационным спорам при Президенте Российской Федерации либо путём представления искового заявления или жалобы для рассмотрения в гражданском, административном или уголовном судопроизводстве.

Интересно также упомянуть, что, кроме информационной безопасности государства, существует и информационная безопасность предприятия, означающая состояние защищённости всех корпоративных сведений, обеспечивающее их конфиденциальность и доступность.

Обратимся к понятию электронной цифровой подписи — виду электронного документа, полученного в результате криптографического преобра-



зования информации с использованием закрытого ключа подписи и являющегося аналогом собственноручной подписи.

Правовые условия использования электронной цифровой подписи в электронных документах установлены российским законодательством об электронной подписи.

На практике электронная подпись достаточно активно применяется при совершении гражданско-правовых сделок, оказании различных государственных услуг, деятельности организаций, при совершении иных юридически значимых действий. В том числе это касается, например, электронного документооборота между налоговыми органами и налогоплательщиками.

В законе об электронной цифровой подписи указаны условия её использования, в том числе в области государственного управления и в корпоративном информационном пространстве.

В настоящее время, в частности, многие организации и учреждения при осуществлении торгово-закупочной деятельности в интернете через системы электронной торговли обмениваются с контрагентами необходимыми документами в электронном виде, подписанными как раз электронной цифровой подписью, что намного упрощает и ускоряет порядок проведения тех же конкурсных торговых процедур. К тому же в законе о контрактной системе прописано, что государственные контракты, заключаемые в электронном виде, должны быть подписаны усиленной электронной подписью.

Законодательство выделяет несколько видов электронных подписей:

- простая электронная подпись (подтверждает факт её формирования определённым лицом при помощи кодов и паролей);
- усиленная неквалифицированная электронная подпись (получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи; позволяет определить лицо, подпи-

савшее электронный документ, и обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после его подписания);

- усиленная квалифицированная электронная подпись (ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате).

С начала 2017 года вступили в силу поправки в административное, гражданское и уголовное законодательство о том, что участники судебного производства теперь имеют возможность направлять в арбитражные

**ОБМЕН ЭЛЕКТРОННЫМИ СООБЩЕНИЯМИ,  
ПОДПИСАННЫМИ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ,  
РАССМАТРИВАЕТСЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ КАК  
ОБМЕН ДОКУМЕНТАМИ**

суды и суды общей юрисдикции ходатайства, заявления, жалобы, доказательства по делу в электронном виде, для чего любой поданный документ подписывается электронной подписью и подаётся через сайт суда.

Также теперь необходимо завести аккаунт на сайте государственных услуг, чтобы зайти в свою учётную запись в информационной системе «Мой арбитр» для последующей подачи соответствующих документов в суд.

По новым поправкам в электронном виде могут быть уже и судебные решения, которые должны подписываться усиленной квалифицированной электронной подписью, за исключением особой категории дел.

Кстати, в начале этого года судья Верховного Суда при вынесении решения впервые в истории этого суда подписала судебный акт усиленной квалифицированной электронной подписью.

Также в этом году вступил в силу законопроект, предусматривающий онлайн-трансляцию судебных заседаний и устанавливающий сроки раз-

мещения судебных актов в интернете, а именно разумные сроки, но не позднее одного месяца после их принятия в окончательной форме, за исключением приговоров и актов арбитражных судов, которые размещаются не позднее следующего дня после принятия.

Названная новая система должна повысить доступность и удобство правосудия для общества, но при этом необходимо соблюсти сохранность безопасности информации, что означает, например, защиту логина пользователя личным паролем на сайте государственных услуг и подписание документов личной электронной подписью.

С начала этого года было активировано более шестидесяти тысяч личных кабинетов в сервисе «Электронное правосудие» и подано свыше шестидесяти тысяч процессуальных документов. Всего же количество документов, поступивших в электронном виде как в суды общей юрисдикции, так и в арбитражи, в общей сложности превысило три миллиона обращений.

Из минусов электронного документооборота стоит отметить, что часть текстов судебных актов не публикуются либо же появляются на сайтах судов несвоевременно, а в интернете тексты судебных актов изменены либо сокращены.

Стоит сказать и о так называемом «электронном правительстве» — электронном способе предоставления информации и оказания государственных услуг физическим и юридическим лицам, а также государственным органам и должностным лицам. Данная система представляет собой электронный документооборот, при котором минимальное взаимодействие между государством и заявителем предполагает максимальное применение информационных технологий.

Также отметим, что сегодня в России действует единая система идентификации и аутентификации (ЕСИА) — информационная система, обеспечивающая санкционированный доступ граждан-заявителей и должностных лиц к информации, содержащейся в государственных и иных информационных системах.

С помощью ЕСИА осуществляется авторизация на сайте Российской общественной инициативы и на Портале государственных услуг.

Российская общественная инициатива (РОИ) — интернет-ресурс, с помощью которого граждане России, авторизованные через ЕСИА, могут выдвигать различные гражданские инициативы либо голосовать за них. При этом инициативы, набравшие сто тысяч голосов, будут рассматриваться экспертами с правом рекомендации таких инициатив для дальнейшего рассмотрения Государственной Думой Российской Федерации.

Под Порталом государственных услуг понимается справочно-информационный сайт, обеспечивающий доступ физических и юридических лиц к сведениям о различных государственных услугах и предоставляющий в том числе государственные услуги в электронной форме.

В частности, для юридических лиц предусмотрены разделы «Некоммерческие организации» и «Производство, строительство и торговля», помимо ещё двух десятков разделов для физических лиц.

Для получения учётной записи в ЕСИА необходимы паспортные данные, ИНН и СНИЛС. Регистрация состоит из нескольких этапов с обязательной привязкой и проверкой электронного адреса, мобильного телефона, а также подтверждением личности пользователя.

Условно ЕСИА ещё называют «электронным паспортом» гражданина Российской Федерации.

Кстати, в этом году планируется начать выпускать новые электронные

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Сергей Слесарев**

юрист, эксперт центра «Общественная Дума»

# Коммерческая тайна и контроль за работником

**О разглашении коммерческой и иной охраняемой законом тайны, казалось бы, сказано много, но на практике остаётся еще немало вопросов. Прежде всего работодателей волнуют основные пути «утечки» информации и как можно их «перекрыть». Вправе ли работодатель контролировать активность сотрудника на компьютере, регламентировать использование им средств связи, интернета? И если да, то как это осуществить на практике?**

## СДЕЛАЛ СЕЛФИ — РАЗГЛАСИЛ ИНФОРМАЦИЮ

Сегодня селфи приобрело массовый характер: людям нравится фотографировать себя по дороге на работу, на отдыхе, на рабочем месте, а потом выкладывать фотографии на странице в соцсети. Это воспринимается как безобидное увлечение, но так ли оно безобидно?

Так, И. обратился в суд с иском о признании незаконным приказа об увольнении по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника).

Увольнение работодатель мотивирует тем, что И. выложил в соцсети фотографии с рабочего места. В доказательство работодатель предоставил пять фотографий с аккаунта И. с изображениями И., клиентов, заполненных бланков служебных документов с указанием ФИО, адресов и номеров телефонов двух граждан.

Истец считал увольнение незаконным, поскольку не был допущен к работе с персональными данными, со своими должностными обязанностями ознакомлен не был, факт размещения фотографий не отрицал, но считает, что никакого материального и других видов ущерба работодателю они не принесли, фотографии не представляли какой-либо тайны.

Суд отказал в иске, поскольку:

- факт размещения фотографий подтверждён и не отрицался И.;
- в кадр попали персональные данные клиентов;
- Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) запрещено несанкционированное фотографирование на рабочем месте и разглашение информации, ставшей известной работнику при исполнении должностных обязанностей, а И. ознакомлен с ПВТР.

Довод о том, что на документах не было проставлено грифа об особом статусе информации («секретно», «коммерческая тайна» или др.), суд отклонил, так как истец был ознакомлен с локальными актами работодателя, в рамках которых он взял на себя обязательство не разглашать конфиденциальную информацию, то есть любую информацию, ставшую известной работнику о работодателе, которая не является общедоступной.

**ИНОГДА И СНИМОК САМОГО РАБОЧЕГО  
ПОМЕЩЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИЗОБРАЖЕНИЕ  
КЛИЕНТОВ В КАДРЕ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К  
УВОЛЬНЕНИЮ**

Следовательно, увольнение работника обоснованно и законно (Апелляционное определение Московского городского суда от 02.02.2016 по делу № 33-3266/2016).

Однако не всегда в кадр должны попадать именно документы, содержащие данные о клиенте или работодателе, иногда и снимок самого рабочего помещения, а также изображение клиентов в кадре может привести к увольнению, как это было в другом деле (Апелляционное определение Омского областного суда от 12.02.2014 по делу № 33-649/2014). Суд указал, что размещённые истцом фотографии позволяют безошибочно определить место нахождения клиентов, а также их состояние. Доступ в помещение ограничен, значит, истец могла сделать фотографии только с использованием служебного положения и знала, кого и где фотографирует. Тем самым разгласила охраняемую законом тайну.

Как видим, селфи может привести к разглашению «запретной» информации. Чаще всего непреднамеренно, поскольку работник не ставит цель причинить вред работодателю, но последствия, учитывая особенности соцсетей, могут быть серьёзными: из-за репостов, кэширования информации, открытости аккаунтов информация становится известна широчайшему кругу лиц.

## ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА И ФЛЕШКА — ВРАГ НОМЕР ОДИН

И всё же наиболее распространённым путём «увода» информации остаются электронная почта и флешки, что подтверждается значительной долей судебных споров о разглашении информации.

Так, Ч. с корпоративного почтового ящика на свою электронную почту отправила личные карточки новых сотрудников, в которых содержались сведения о ФИО сотрудников, месте работы и должности, адреса почты и телефоны и другая информация. За это Ч. была уволена по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но обратилась в суд, считая увольнение незаконным, так как информацию не разглашала, личные карточки не включены в специальной перечень охраняемой информации, а только содержат номера телефонов сотрудников.

Между тем, суд согласился с работодателем, поскольку:

- факт отправки данных Ч. не отрицала, это подтверждено и материалами служебной проверки;
- Ч. отправила данные на почту \*\*\*@mail.ru, при этом компания ООО «Мэйл.Ру» оказывает услуги с использованием своей информационно-телекоммуникационной сети, в состав которой входят и почтовые серверы. Следовательно, в силу ст. 2 ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» названная компания является обладателем информации;
- Ч. ознакомлена с локальными нормативными актами работодателя, которыми установлен запрет на передачу информации о сотрудниках за



пределы компании без надлежащего оформления и разрешения (Апелляционное определение Московского городского суда от 14.02.2017 по делу № 33-5694/2017).

Подобное разглашение информации происходит довольно часто, сотрудники не задумываются, что, направляя данные на внешний почтовый

**СОТРУДНИКИ НЕ ЗАДУМЫВАЮТСЯ, ЧТО,  
НАПРАВЛЯЯ ДАННЫЕ НА ВНЕШНИЙ ПОЧТОВЫЙ  
СЕРВЕР, ОНИ ПРЕДОСТАВЛЯЮТ ИНФОРМАЦИЮ  
ТРЕТЬЕМУ ЛИЦУ**

сервер, они предоставляют информацию третьему лицу, ведь владелец почтового сервера, компания, оказывающая услуги электронной почты, получает в распоряжение «секретные» данные, а значит, потенциально может использовать их. Кроме того, возрастает риск несанкционированного доступа к почте третьим лицом (например, при взломе почты).

Так, суд при мотивировании своего решения указал: работник направил информацию по электронной почте с использованием сервиса Рамблер и Яндекс, а значит, она стала доступной и адресату, и ООО «Рамблер Интернет Холдинг», и ООО «Яндекс» (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014 по делу № 33-18661/2014).

Работники могут направить данные на личную почту, чтобы «поработать из дома», «для памяти», «для защиты от кадровой службы» и т. п., но мотивы сотрудника при этом не имеют правового значения, работодатель вправе не учитывать их при решении вопроса о привлечении работ-

ника к ответственности. Главное — это установление факта разглашения информации.

Например, работник направил на электронную почту материалы страхового дела, при этом сослался на просьбу страхователей переслать им информацию, суд же отверг такой довод, так как значение имеет только факт несанкционированной отправки «охраняемой» информации (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу № 33-1393/2017). Не сыграл роли мотив и в других спорах (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2015 по делу № 33-24617/15, Определение Московского городского суда от 20.10.2014 № 4г/9-9007/2014, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.04.2015 по делу № 33-5570/2015).

Ещё чаще случается двойное копирование — данные направляются и на почту, и копируются на флеш-карту.

Так, например, сотрудница скопировала рабочие файлы с компьютера на флеш-карту, а затем продублировала некоторые файлы отправкой на свою электронную почту. Мотивировала свои действия целью изучения материалов дома, а также возможности работать с ними в случае болезни. Однако и копирование на «флешку», и пересылка по электронной почте являются разглашением «секретной» информации (Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2015 по делу № 33-12843).

Стоит учесть: сама по себе ссылка работника на отсутствие специального грифования или невключение документа в специальный перечень не имеет значения, если в организации установлен особый режим работы с «секретной» информацией и работник ознакомлен с соответствующими локальными актами. Суд будет учитывать прежде всего характер передаваемой информации, то насколько из содержания информации и характера работы сотрудник мог понять правовой режим, который действует в отношении документа (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.03.2017 № 33-5352/2017 по делу № 2-4884/2016).

## ВЫБРОШЕННЫЕ ДОКУМЕНТЫ — ХАЛАТНОСТЬ ИЛИ ЗЛОНАМЕРЕННЫЙ УМЫСЕЛ?

Время от времени в СМИ мелькают сообщения о выброшенных на помойку медкартах, договорах, копиях паспортов и прочей информации, в том числе содержащей коммерческую или иную охраняемую законом тайну. К сожалению, разглашение информации таким способом распространено. Причиной зачастую является халатность или высокая загруженность работников, а также отсутствие адекватного контроля за их деятельностью.

**МОТИВЫ СОТРУДНИКА ПРИ ЭТОМ НЕ ИМЕЮТ  
ПРАВОВОГО ЗНАЧЕНИЯ, РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ  
НЕ УЧИТЫВАТЬ ИХ ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСА О  
ПРИВЛЕЧЕНИИ РАБОТНИКА К ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Например, Г. - руководитель отделения банка, была уволена за разглашение персональных данных клиентов. В блогосфере появилась информация об обнаружении в мусорном контейнере папок с личными делами клиентов банка. По результатам проверки информация подтвердилась, выяснилось, что при уборке помещения сотрудниками банка стопки карт дополнительных возможностей с данными клиентов были сложены в мешок, который вместе с коробками и мусором вынесли к мусорным контейнерам.

Суд пришёл к выводу, что разглашение данных произошло вследствие нарушения руководителем Г. возложенных на неё должностных обязан-

ностей, а именно — неосуществление контроля за исполнением работниками требований по хранению, уничтожению документов, содержащих персональные данные клиентов. Это позволило иным сотрудникам беспрепятственно получить доступ к банковским документам, выбросить их в мусорный контейнер.

## **РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ УСТАНАВЛИВАТЬ ОСОБЫЙ РЕЖИМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМ СВЯЗИ И КОМПЬЮТЕРНОЙ ТЕХНИКИ**

Довод о том, что Г. не подчиняются сотрудники, которые осуществляли уборку, суд отверг, поскольку именно на Г., как на руководителя, внутренними документами банка возложена обязанность организовать правильное хранение «секретной» информации. В случае необходимости уничтожения документов они должны уничтожаться путём измельчения, исключающим восстановление текста документа (Апелляционное определение Московского городского суда от 16.02.2017 по делу № 33-2761/2017).

## **СВОЯ РУКА ВЛАДЫКА, ИЛИ МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОГРАНИЧИТЬ СВОБОДУ РАБОТНИКОВ?**

При рассмотрении примеров выше упоминалось о том, что разглашение информации может быть неосторожным, ведь работник часто не задумывается о последствиях своих действий. Чтобы минимизировать риск такого непреднамеренного разглашения информации, а также сократить «пустые траты» времени работником, работодатель вправе устанавливать особый режим использования систем связи и компьютерной техни-

ки. Это прямо следует из ст. 8, ч. 1 ст. 22 ТК РФ — работодатель вправе регулировать труд работников через принятие локальных нормативных актов и требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя (а информация — своего рода особый актив, «имущество»). А работник, в свою очередь, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ).

Судебной практикой такое право работодателя поддерживается.

В самом первом примере с И., разместившим фотографии с рабочего места в соцсети, у работодателя в локальном нормативном акте (ЛНА), в частности в Правилах внутреннего трудового распорядка, был закреплён запрет на несанкционированное фотографирование на рабочем месте, а также установлен особый режим работы с информацией, регламентирован порядок работы с документами, попавшими в руки работнику. И суд, принимая решение, активно ссылался на соответствующие положения ЛНА, с которыми работник был ознакомлен и которые обязан был соблюдать.

Таким образом, работодатель вправе запретить фотографироваться на рабочем месте без соответствующего разрешения, помимо этого в судебной практике признаётся законным запрет на выход в интернет вообще или через конкретные ПК, иные устройства, или же посещение отдельных сайтов. Так, суд признал законным привлечение работника к ответственности за посещение развлекательных сайтов, поскольку ЛНА работодателя установлен запрет на выход в интернет через указанный сервер, а также запрет менять настройки компьютера и устанавливать самостоятельно программное обеспечение (Определение Самарского областного суда от 29.06.2011 по делу № 33-6586/2011).

Работник должен использовать оборудование работодателя только для исполнения трудовой функции, поэтому работодатель вправе регламентировать, какие виды работы (деятельности) сотрудник может осуществ-

влять на оборудовании, например ПК или ином устройстве. В частности, запрет на компьютерные игры и прочие развлекательные программы законен. Даже если работник по какой-то причине свободен от работы (например, «окно» в обслуживании), он не вправе использовать рабочее время в непроизводственных целях (Апелляционное определение Тульского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-1715/2016, Кассационное определение Ростовского областного суда от 30.08.2010 по делу № 33-9782).

## **СУДЫ ПРИНИМАЮТ В КАЧЕСТВЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ АКТЫ ОСМОТРОВ КОМПЬЮТЕРА И БРАУЗЕРА ИНТЕРНЕТА ИЛИ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ СО СКРИНШОТАМИ**

Запрет посещения развлекательных сайтов, самовольной установки программного обеспечения, компьютерных игр, на первый взгляд, кажется, не имеет отношения к охране информации с особым статусом, но обычно именно через бесконтрольную установку программ, игр, посещение сомнительных сайтов пользователи ПК заражают компьютеры шпионским ПО, «троянами» и прочими вредоносными программами, которые могут «увести» данные работодателя.

Для контроля за соблюдением запрета, а также активностью пользователя работодатель может использовать различные методы контроля — от визуального (в т. ч. видеонаблюдение) до специального программного обеспечения, которое отслеживает трафик, использование ресурсов компьютера (в т. ч. копирование и изменение файлов). Суды при этом принимают в качестве доказательств акты осмотров компьютера и брау-

зера интернета или электронной почты со скриншотами, сведения (распечатки) протоколов (отчётов) специальных программ отслеживания активности пользователя или контроля за сетью, докладные / служебные записки и т. п. (Апелляционное определение Рязанского областного суда от 11.02.2015 № 33-335, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.07.2016 по делу № 33-12012/2016, Апелляционное определение Московского городского суда от 16.06.2016 по делу № 33-23105/2016, Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014 по делу № 33-18661/2014).

## НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ

1. Основной путь разглашение информации — отправка данных по электронной почте или через программы-мессенджеры, соцсети и т. п. На втором месте — копирование информации на флеш-карты, случайное разглашение через селфи. На третьем — вынос документов, в том числе в результате неправильного уничтожения документов.

2. В связи с этим работодателю рекомендуется:

а) принять локальные нормативные акты, в которых установить запрет:

- на несанкционированную фото- и видеосъемку в отдельных помещениях, где может содержаться «секретная» информация;
- на посещение соцсетей в личных целях, развлекательных сайтов, на самовольное изменение настроек ПК, ноутбуков и т. п., а также на са-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



Светлана Малютина

# Смерть работника на производстве: споры о вине компании в судах

Принимая на работу сотрудника, работодатель берёт на себя ответственность по обеспечению безопасных условий труда. Однако жизнь вносит коррективы, и несчастные случаи возможны на любом производстве. И не всегда в этом виновата компания — собственник объекта или источника повышенной опасности.



Работодатель обеспечивает безопасность своих сотрудников на рабочем месте. Это касается технологических процессов, инструментов, материалов и сырья. Сюда же включается обеспечение сотрудников средствами индивидуальной и коллективной защиты, информирование работников об условиях труда, о риске для здоровья, о полагающихся компенсациях. Должностные лица работодателя знакомят работника с инструкциями и положениями локальных актов по охране труда, выдают средства защиты под роспись. Иначе при наступлении несчастного случая доказать невиновность работодателю или ответственному лицу невозможно.

**НЕВАЖНО, УМЕР СОТРУДНИК В РАБОЧЕЕ  
ВРЕМЯ, В ОБЕДЕННЫЙ ПЕРЕРЫВ ИЛИ ПОСЛЕ  
ОКОНЧАНИЯ РАБОЧЕГО ДНЯ**

Однако, как бы тщательно ни организовывалась охрана труда, несчастные случаи на производстве не редкость. Бывает, что и со смертельным исходом.

Каким критериям отвечают события, повлёкшие смерть сотрудника, чтобы их признали несчастным случаем на производстве и расследовали в соответствующем порядке?

Самый важный критерий — это выполнение служебных обязанностей и нахождение на рабочем месте. Неважно, умер сотрудник в рабочее время, в обеденный перерыв или после окончания рабочего дня.

Несчастливым случаем на производстве признаётся смерть «в пути»: на работу или с работы на служебном или общественном транспорте, в командировке, на личном транспорте, используемом в служебных целях с ведома работодателя.

К несчастным случаям на производстве относится смерть работника при работе вахтовым методом во время отдыха между сменами, при нахождении на любом судне в свободное от вахты и судовых работ время.

Как пример рассмотрим решение Находкинского городского суда Приморского края по делу 2-1665/2014 ~ М-971/2014 от 04.06.2014. Истица обратилась в суд с требованием обязать компанию работодателя выплатить ей компенсацию в связи со смертью её сына. Сын умер от сердечного приступа, находясь на борту судна в период рейса. Инспектор, проводивший расследование несчастного случая, указал, что в действиях представителей работодателя отсутствуют нарушения: до начала рейса все сотрудники прошли обязательный медицинский осмотр; о случившемся было незамедлительно сообщено (куда?). Смерть наступила не в результате выполнения функциональных обязанностей или поручений работодателя. По этой причине суд отклонил требования истицы.

***Решение Находкинского городского суда Приморского края по делу 2-1665/2014 ~ М-971/2014 от 04.06.2014***

Таким образом, поскольку причиной смерти Х., умершего <дата>, является острый инфаркт миокарда, что также подтверждает медицинское свидетельство о смерти от <дата>, выданное ГБУЗ «Приморское краевое бюро судебно-медицинской экспертизы», то есть смерть Х. наступила не при исполнении трудовых обязанностей, не связана с производственной деятельностью или выполнением поручения работодателя, причинно-следственной связи между действиями работодателя и смертью Х. не имеется, суд не находит оснований для признания данного смертельного случая связанным с производством и возложения на ОАО «\*\*\*» обязанности по составлению акта о расследовании несчастного случая по форме Н-1.

Любой несчастный случай подлежит расследованию и оформлению соответствующих документов. В результате проверки Трудовая инспекция выносит решение о виновности работодателя в произошедшем или об отсутствии его вины.

На практике смерть работника может быть вызвана не только производственными факторами или выполнением его трудовых обязанностей. В таком случае работодатель не несёт ответственности за произошедшее, не обязан компенсировать заинтересованным лицам ущерб, понесённый ими в результате смерти работника.

**ИСТИЦА УКАЗЫВАЕТ НА ТО, ЧТО МУЖ,  
РАБОТАВШИЙ ОХРАННИКОМ, СКОНЧАЛСЯ НА  
РАБОЧЕМ МЕСТЕ ОТ СЕРДЕЧНОГО ПРИСТУПА В  
РЕЗУЛЬТАТЕ ТЯЖЁЛЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

При анализе виновности работодателя суд учитывает наличие причин, причинно-следственной связи между обстоятельствами и наступлением смерти. В материалах дела истица указывает на то, что муж, работавший охранником, скончался на рабочем месте от сердечного приступа в результате тяжёлых условий труда, переработки, возможного испуга. В то же самое время ответчик предоставил документы, свидетельствующие о том, что рабочий график соответствовал нормам, сотрудник не жаловался на проблемы со здоровьем, не просил освободить его от исполнения служебных обязанностей по причине недомогания.

В рассмотренном случае суд вынес решение в пользу компании-работодателя, признав смерть сотрудника не связанной с производством.

Зачастую работодатель отказывается выплачивать компенсационные выплаты, если сотрудник, используя свои полномочия или имущество работодателя, выполняет личные дела в период исполнения трудовых обязанностей.

Так, в суде рассматривалось дело, согласно материалам которого водитель автомобиля, перевозившего дизтопливо, попал в ДТП. Из материалов

проверки следует, что водитель отклонился от маршрута следования, решив заехать по личным делам к своему знакомому.

И хотя представитель работодателя настаивал на том, что несчастный случай произошёл не в момент исполнения водителем своих профессиональных обязанностей, суд не согласился с его доводами и присудил выплатить компенсацию родственникам погибшего, мотивировав это тем, что ДТП произошло в период выполнения сотрудником поручения работодателя: перевозки дизтоплива из одного пункта в другой. А отклонения от маршрута следует рассматривать как нарушение производственной дисциплины.

Довольно часто в судебных разбирательствах представители работодателя мотивируют невиновность компании тем, что сам работник проявил грубую неосторожность или небрежность, в результате чего произошёл несчастный случай со смертельным исходом.

Таким доводом апеллировал и представитель компании в деле 2-829/2014 ~ М-583/2014 от 09.04.2014, рассмотренном Выксунским городским судом Нижегородской области.

Согласно акту о несчастном случае причинами несчастного случая явились:

1. Основная — недостаточный контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты со стороны должностного лица, ответственного за безопасное производство работ.

2. Сопутствующие: неудовлетворительная организация производства работ, выразившаяся в отсутствии мер предупреждения падения с высоты работников в проекте производства работ, наряде-допуске; нарушение работником обязанностей в области охраны труда.

**Решение Выксунского городского суда Нижегородской области  
2-829/2014 ~ М-583/2014 от 09.04.2014**

Доводы ответчика о том, что несчастный случай с <ФИО> произошёл вследствие грубой неосторожности самого потерпевшего, поэтому требо-

вания истцов подлежат уменьшению в порядке ст. 1083 ГК РФ, суд находит убедительными.

Грубая неосторожность <ФИО> могла иметь место в том случае, если работодатель создал все условия для безопасного проведения работ.

Исходя из принципа презумпции вины ответчика, доказательства того обстоятельства, что <ФИО> в процессе выполнения работ по рихтовке рельс при переходе на другое место был обеспечен предохранительным

**ПОЗИЦИЯ СУДА ЗАКЛЮЧАЛАСЬ В ТОМ,  
ЧТО ИМЕННО РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН БЫЛ  
ПРЕДПРИНЯТЬ ВСЕ НЕОБХОДИМЫЕ МЕРЫ ДЛЯ  
НЕДОПУЩЕНИЯ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ**

поясом в комплекте со страховочными приспособлениями (п. 3.3 Инструкции № ИОТ-11-2012), ответчик суду не предоставил (согласно акту № \*\* о несчастном случае, при разработке <ФИО1> проекта производства работ в нарушении требований ст. 212 ТК РФ, п. 17.1.6 ПОТ РО-14000-005-98, п. 2.4, должностной инструкции <ФИО> не указаны приёмы безопасной работы на высоте во время рихтовки рельс, а именно место и способ крепления предохранительными поясами).

Оснований для применения требований ст. 1083 ГК РФ по делу не имеется.

Таким образом, позиция суда заключалась в том, что именно работодатель обязан был предпринять все необходимые меры для недопущения несчастного случая. Соответственно, компания признана виновной.

В последнее время всё большее распространение получили договоры аутстаффинга, в результате которых заказчик выполняет определённые

работы силами сотрудников компании-исполнителя. Использование наёмного труда компании-аутстаффера очень выгодно заказчику, так как все кадровые, налоговые вопросы решает исполнитель. Однако при наступлении смерти во время исполнения служебных обязанностей сотрудником компании-исполнителя на территории компании-заказчика довольно часто возникает спор о том, какая компания несёт ответственность и обязана произвести все компенсационные выплаты.

Суды решают данные споры следующим образом.

При заключении договора аутстаффинга обязанность по возмещению вреда здоровья в связи с несчастным случаем при производстве работ лежит на компании-работодателе, где числится работник. При этом с компанией-заказчиком работник не состоит ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях.

В качестве примера рассмотрим материалы дела № 2-1689/2015 от 05.06.2015, рассмотренного Калининским районным судом г. Челябинска. Суд рассматривает выполнение работ на объекте компании-заказчика как командировку работника. Доводы суда сводятся к следующему. Согласно договору аутстаффинга, заказчик получает возможность использовать труд работников исполнителя, не становясь по отношению к нему работодателем. Работодателем в данном случае в отношении работника остаётся исполнитель услуги.

**Решение Калининского районного суда г. Челябинска № 2-1689/2015 от 05.06.2015.**

Само по себе понятие договора аутстаффинга предполагает обязанность исполнителя услуги (работодателя) предоставить заказчику услуги работников для выполнения работ в интересах заказчика.

Согласно этому договору заказчик получает возможность использовать труд работников исполнителя, не становясь по отношению к нему работодателем. Работодателем в данном случае в отношении работника остаётся исполнитель услуги.

Поскольку в отношении договора аутстаффинга отсутствует прямое нормативное урегулирование, к нему могут применяться общие положения, предусмотренные в главе 39 ст. 779-783 ГК РФ и иные нормативно-правовые акты <...>.

При оформлении договора аутстаффинга работник продолжает работать на прежнем месте и выполнять прежние обязанности, соответствен-

**СУД НЕ СНИМАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ С  
КОМПАНИИ-РАБОТОДАТЕЛЯ, С КОТОРОЙ  
У ПОГИБШЕГО БЫЛ ЗАКЛЮЧЁН ДОГОВОР  
ПОДРЯДА**

но, и ответственность работодателя перед работником, в том числе за его жизнь и здоровье при исполнении трудовых обязанностей, остаются прежними.

В силу главы 24 ТК РФ за работником, направляемым работодателем в служебную командировку, сохраняются все ранее установленные права и гарантии, а также сохраняются обязанности работодателя в отношении этого работника.

В данном случае не имеет значения, кто являлся владельцем источника повышенной опасности или кто в силу гражданско-правовых отношений по договору, заключённому между исполнителем и заказчиком, нёс ответственность за обеспечение работников надлежащими и безопасными условиями труда, поскольку погибший и компания-заказчик не находились ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях.

Таким образом, компания-исполнитель обязана возместить вред здоровью в связи с несчастным случаем при производстве работ.

В то же самое время другой суд в схожей ситуации принимает решение о долевой ответственности компаний — сторон договора аутстаффинга. Решение Судебной коллегии по гражданским делам Астраханского областного суда по делу 33-966/2015 от 08.04.2015 показывает, что суд, признавая за компанией, где трудился погибший, превалирующую ответственность, тем не менее не исключает и ответственности компании-заказчика, ответственные лица которой не выполнили своих должностных обязанностей по обеспечению безопасности на объекте.

Немало споров вызывает и наступление ответственности по трудовому законодательству, если участники производственных отношений являлись сторонами договора подряда.

С одной стороны, договор подряда — гражданско-правовой договор. И ответственность по нему наступает в соответствии с нормами гражданского права. С другой стороны, в рамках договора подряда исполнитель и заказчик могут находиться в трудовых отношениях, в рамках которых работник лично выполняет за плату трудовые функции, подчиняется правилам внутреннего распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством.

И если суд устанавливает, что договор гражданско-правового характера фактически регулирует отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются нормы трудового права. Таким образом, желая снять с себя ответственность, многие работодатели намеренно заключают с работниками договор подряда или возмездного оказания услуг.

Судебная практика однозначно говорит о том, что такой способ регулирования отношений между работником и работодателем не снимает с последнего ответственности за обеспечение безопасности на производстве.

Примером такой позиции служит решение Октябрьского районного суда г. Белгорода по делу 2-4859/2014 ~ М-4534/2014 от 17.09.2014. Принимая во внимание грубую неосторожность самого погибшего, выразившуюся в несоблюдении техники безопасности, суд не снимает ответственности



с компании-работодателя, с которой у погибшего был заключён договор подряда. Фактически стороны состояли в трудовых отношениях.

**Решение Октябрьского районного суда г. Белгорода по делу 2-4859/2014 ~ М-4534/2014 от 17.09.2014.**

Как следует из договора подряда от <дата>, предусмотрено, что стороны при его заключении исходили из того, что в случаях, не урегулированных данным договором, стороны руководствуются положениями действующего законодательства.

Таким образом, суд приходит к выводу, что трудовые отношения между <\*\*\*> и <ФИО> возникли в силу вышеуказанных норм права и не требуют дополнительного судебного решения об этом.

В то же самое время, выполняя работы по договору подряда и при этом не подчиняясь условиям трудового расписания, не находясь в штате, подрядчик не состоит с заказчиком в трудовых отношениях.

Соответственно, применять нормы трудового права, в том числе в и части осуществления компенсационных выплат за произошедший несчастный случай, нельзя. Такая позиция подтверждается решением Судебной коллегии по гражданским делам Пермского краевого суда по делу 33-13081/2015 от 07.12.2015.

**Решение Судебной коллегии по гражданским делам Пермского краевого суда по делу 33-13081/2015 от 07.12.2015.**

В рассмотренном деле судом первой инстанции сделан правильный вывод об отсутствии трудовых отношений между ООО Строительная компания «\*\*\*» и К. Каких-либо договоров с К. ответчик не заключал; совокупность заключённых договоров ЗАО «\*\*\*», ООО «\*\*\*», ООО Строительная компания «\*\*\*» свидетельствует о заключении именно договоров строительного подряда на выполнение конкретного задания.

К. в числе иных лиц был привлечён к работе по объявлению Г., с которым у ответчика был заключён договор подряда. В штате ООО Строительная

компания «\*\*\*» К. не состоял и не мог состоять, поскольку штат ответчика включал всего 1,5 ставки. Трудовому распорядку какой-либо организации К. не подчинялся.

Ещё один момент в установлении вины работодателя связан с тем, что по договору подряда подрядчик может нанимать субподрядчика или выполнять установленные работы силами третьих лиц. Кто в таком случае несёт ответственность за произошедший несчастный случай? Ведь нанять субподрядчика исполнитель может только с согласия заказчика и при его уведомлении.

**СУД, ПРИЗНАВАЯ ЗА КОМПАНИЕЙ, ГДЕ  
ТРУДИЛСЯ ПОГИБШИЙ, ПРЕВАЛИРУЮЩУЮ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ТЕМ НЕ МЕНЕЕ НЕ  
ИСКЛЮЧАЕТ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ-  
ЗАКАЗЧИКА**

Тоншаевским районным судом Нижегородской области рассматривалось дело, согласно материалам которого индивидуальный предприниматель заключил с подрядчиком договор на валку леса. Подрядчик обязался провести указанные работы силами бригады вальщиков. Во время выполнения работ один из вальщиков погиб. Его жена обратилась в суд с требо-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Светлана Назарова**

юрист

# Главбух «Югры» был «запуган»?

**Можно ли «запугивать» главбуха и как его можно наказать за неподчинение и отказ делать какие-то проводки?**

**Прецедент не имеет аналогов с точки зрения банкротства банка и поведения регулятора, но в деле есть и интересный прецедент поведения сотрудника — главбуха.**

**ТП будет внимательно следить за этим делом и подобными ему и готовить мнения экспертов.**

Насколько правомерны действия ЦБ РФ по введению временной администрации и моратория на удовлетворение требований кредиторов ПАО Банк «ЮГРА»? Каковы шансы выиграть у ЦБ?

## 1. ВВЕДЕНИЕ ВРЕМЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ И ОТЗЫВ ЛИЦЕНЗИИ

10 июля 2017 г. Центральный Банк Российской Федерации (далее — ЦБ) ввёл временную администрацию в лице Агентства по страхованию вкладов (АСВ) в Публичное акционерное общество Банк «ЮГРА».

Это стало крупнейшим страховым случаем в истории российского банковского рынка.

Объём привлечённых средств граждан составил 181,5 млрд рублей, страховкой покрыто 173 млрд рублей.

В отношении банка «ЮГРА» у ЦБ возникли подозрения в предоставлении недостоверной отчётности, осуществлении махинаций по вкладам и привлечении средств вкладчиков как акционеров при наличии действующего запрета от регулятора на вклады.

Ранее ЦБ сообщал, что направлял заявление о возбуждении уголовного дела. По сведениям РБК, документы были направлены в Генпрокуратуру.

Далее прокуратура передаёт дело в Следственный комитет или МВД, те проводят проверку и выносят постановление о возбуждении уголовного дела или об отказе в возбуждении уголовного дела.

Согласно источникам РБК, в возбуждении уголовного дела в отношении руководства и собственников банка «ЮГРА» было отказано.

ЦБ отказался официально комментировать ситуацию.

Однако отказ не ставит точку в вопросе уголовного преследования. После вынесения постановления оно отправляется правоохранительными

органами не только заявителю, но и в Генпрокуратуру, которая проверяет обоснованность отказа в возбуждении дела.

В случае несогласия ЦБ может обратиться в Генпрокуратуру для обжалования, что может ускорить процедуру проверки решения следственных органов.

Кроме того, отказ в возбуждении дела можно оспорить в суде.

25 апреля 2017 г. в банке «ЮГРА» произошёл сбой, который в банке объяснили проблемами с электроснабжением. В течение двух дней вкладчики не могли снять деньги.

Некоторые аналитики предположили, что сбой мог быть связан с нехваткой ликвидности. После этого и началась внеплановая проверка ЦБ, пишут «Ведомости».

В апреле ЦБ ввёл ограничение на привлечение банком вкладов физических лиц. Заместитель председателя правления ЦБ Василий Поздышев утверждал, что банк обходил эти ограничения, предлагая вкладчикам акции банка, благодаря чему они становились его акционерами. Таким образом, по его словам, банку удалось привлечь 1,88 млрд рублей.

Банк России с 10 июля 2017 г. ввёл мораторий на удовлетворение требований кредиторов банка «ЮГРА» на три месяца и возложил на АСВ функции временной администрации по управлению банком на шесть месяцев.

Согласно заявлениям представителей ЦБ, регулятор за последний год вынес банку около десяти предписаний о досоздании резервов, а также обращался в правоохранительные органы в связи с деятельностью банка.

Ввод временной администрации на шесть месяцев означает, что полномочия акционеров и руководства банка приостановлены.

28 июля 2017 г. у банка «ЮГРА» была отозвана лицензия.

## 2. ПОКАЗАНИЯ ЭКС — ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА БАНКА «ЮГРА»

Бывший главный бухгалтер банка Ольга Ириневич утверждает, что по требованию руководителя временной администрации банка Дмитрия Онегина ею в реестры бухгалтерского учёта были внесены изменения, повлёкшие снижение капитала банка на десятки миллиардов рублей.

Ириневич сообщила, что ей угрожали предъявить акт о противодействии и что она не уйдёт с работы, пока не совершит указанные действия.

Согласно показаниям Ириневич, по распоряжению Онегина ей пришлось отражать в балансе банка бухгалтерские проводки, из-за которых стоимость объектов недвижимости вместо 16,5 млрд рублей оказалась равной 5,5 млрд рублей.

Временный управляющий также потребовал создать резерв в размере 100 % от требований по форвардным контрактам. Данная операция привела к снижению капитала банка ещё на 13,1 млрд рублей.

Ириневич обратилась в прокуратуру с заявлением на Дмитрия Онегина, возглавлявшего временную администрацию банка. Она сообщила, что Онегин неоднократно её запугивал, угрожал тяжелейшими взысканиями по службе и не выпускал с рабочего места до тех пор, пока она не согласилась внести изменения в отчётность.

Действия главы временной администрации могут расцениваться по статье 201 УК РФ «Злоупотребление полномочиями», то есть «использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам». Фигуранту уголовного дела по статье 201 УК РФ может грозить до четырёх лет тюрьмы.

### 3. ПОЗИЦИЯ ГЕНПРОКУРАТУРЫ РФ.

19 июля 2017 г. Генпрокуратура опротестовала решения ЦБ в отношении банка «ЮГРА», потребовала приостановить страховые выплаты вкладчикам банка и работу временной администрации.

В Генпрокуратуре считают, что банк не нарушал нормативы ЦБ и обладает запасом ликвидности.

Действия Генпрокуратуры стали первым в истории случаем вмешательства в дела ЦБ, который отказался отменять свои приказы.

Временная администрация продолжила свою работу, а 20 июля 2017 г. банки-агенты начали выплаты вкладчикам банка «ЮГРА».

В Генпрокуратуру были вызваны: глава АСВ, глава временной администрации банка «ЮГРА» Дмитрий Онегин, зампред ЦБ Василий Поздышев, но они не явились.

Миноритарный акционер банка «ЮГРА» Алексей Коршунов подал заявление в Генпрокуратуру с просьбой проверить деятельность главы временной администрации банка Дмитрия Онегина и решить вопрос о его привлечении к уголовной ответственности по статье 201 УК РФ.

По свидетельству Алексея Коршунова, приказ ЦБ об отзыве у банка «ЮГРА» лицензии был основан на противоправных действиях Дмитрия Онегина, который умышленно привёл размер капитала банка к отрицательному значению.

На момент назначения Онегина на должность руководителя временной администрации размер собственных средств банка составлял 33,5 млрд рублей.

Согласно показаниям Коршунова, на основании приказов Онегина балансовая стоимость 29 объектов недвижимости, принадлежащих банку, оказалась снижена с 16,5 млрд рублей до 5,2 млрд рублей. Аналогичным образом «подешевели» ценные бумаги, в результате чего банк лишился

14,2 млрд рублей. Приказ о корректировке записей бухгалтерского учёта привёл к подтверждению отрицательного баланса банка на 21 июля 2017 г.

В Генпрокуратуру также были переданы показания главного бухгалтера банка «ЮГРА» Ольги Ириневич, данные в присутствии нотариуса. Главбух сообщила, что получала приказы от главы временной администрации отражать в балансе банка бухгалтерские проводки, корректирующие в сторону снижения стоимость объектов недвижимости.

В связи с этим заместитель Генпрокурора РФ инициировал проведение проверки изложенных фактов.

Генпрокуратура считает, что назначение временной администрации по управлению банком не имеет оснований. ПАО Банк «ЮГРА» является финансово устойчивым, обладает необходимым запасом ликвидности, имеет достаточное количество средств для осуществления деятельности. Введение временной администрации повлечёт ущерб для федерального бюджета в связи с осуществлением страховых выплат.

#### 4. СУДЕБНЫЙ СПОР ПАО БАНК «ЮГРА» С ЦБ

Банк «ЮГРА» подал в Арбитражный суд г. Москвы исковое заявление о признании недействительными: Приказа ЦБ от 07.07.2017 «О возложении на государственную корпорацию «Агентство по страхованию вкладов» функций временной администрации по управлению банком ПАО Банк «ЮГРА» и Приказа ЦБ от 07.07.2017 «О введении моратория на удовлетворение требований кредиторов организации ПАО Банк «ЮГРА», Предписания ЦБ № 36.

Иск подан на основании п. 1 ст. 189.37 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон о банкротстве). В соответствии с указанной нормой кредитная организация вправе обжаловать решение ЦБ о назначении временной администрации по управлению кредитной организацией в арбитражный суд в порядке, установленном федеральными законами.



Действия регулятора банк считает незаконными, заявляя, что на момент введения временной администрации в банке не было признаков вывода активов или проведения незаконных операций, а все необходимые нормативы соблюдались.

Банки довольно часто судятся с ЦБ, оспаривая доначисление резервов, санкции и даже отзывы лицензий. Однако иск об оспаривании моратория подан впервые.

В соответствии с абз. 2 п. 1 ст. 189.37 Закона о банкротстве подача такого иска и даже применение мер по обеспечению иска не приостанавливает деятельность временной администрации. Иными словами, повлиять на выплату страхового возмещения вкладчикам, обратившись с заявлением об обеспечительных мерах, невозможно.

Если банк сможет доказать, что у него не было признаков неустойчивого финансового состояния, то есть шанс выиграть дело. Однако доказать, что ЦБ при назначении временной администрации нарушил закон, довольно сложно.

ЦБ назначил временную администрацию в банке «ЮГРА» на основании подп. 2 п. 1 ст. 189.26 Закона о банкротстве.

В соответствии с данной нормой ЦБ вправе назначить временную администрацию, если кредитная организация допускает снижение собственных средств капитала по сравнению с их максимальной величиной, достигнутой за последние двенадцать месяцев, более чем на 30 % при одновременном нарушении одного из обязательных нормативов, установленных ЦБ.

ЦБ заподозрил банк «ЮГРА» в недостоверной отчетности, выводе активов и манипуляции с вкладами. По мнению ЦБ, большая часть кредитного портфеля банка шла на финансирование бизнеса его собственника.

Подача иска о признании недействительными приказов ЦБ в отношении банка «ЮГРА» может подстраховать собственников и руководство банка от субсидиарной ответственности.

В соответствии с п. 1 ст. 189.23 Закона о банкротстве, если банкротство кредитной организации наступило вследствие действий и (или) бездействия лиц, контролирующих кредитную организацию, они в случае недостаточности имущества кредитной организации несут субсидиарную ответственность по её обязательствам.

Согласно п. 3 указанной статьи, пока не доказано иное, предполагается, что банкротство кредитной организации наступило вследствие действий и (или) бездействия лиц, контролирующих кредитную организацию, при наличии одного из обстоятельств, указанных в подп. 1 и 2 п. 2 ст. 61.11 «Субсидиарная ответственность за невозможность полного погашения требований кредиторов» Закона о банкротстве.

Положения подп. 2 п. 2 ст. 61.11 Закона о банкротстве применяются также в отношении лиц, на которых возложена обязанность формирования, ведения, хранения документов, отражающих экономическую деятельность кредитной организации (то есть на главного бухгалтера банка).

Тем не менее юридический анализ ситуации даёт основания предполагать серьёзные нарушения со стороны ЦБ.

Тот факт, что Генпрокуратура считает назначение временной администрации по управлению банком безосновательным, а также подтверждает финансовую устойчивость банка, является весомым аргументом для защиты позиций банка «ЮГРА» в арбитражном суде.

Если бы в отношении руководителя временной администрации банка на основании заявления бывшего главбуха было возбуждено уголовное дело, это послужило бы весомым доказательством для признания недействительными приказов ЦБ о введении временной администрации и моратория на удовлетворение требований кредиторов.

В пользу банка «ЮГРА» свидетельствует также акт проверки Главной инспекции ЦБ. Проверка проводилась с 3 мая по 14 июля 2017 г. за период деятельности с 5 апреля 2016 г. по 4 мая 2017 г. Предметом проверки было соответствие деятельности банка Федеральному закону от 23 декабря

2003 г. № 177-ФЗ «О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации». Акт проверки подтвердил, что реестр обязательств банка «ЮГРА» перед вкладчиками полностью соответствует сведениям бухгалтерского учёта.

Шансы выиграть у ЦБ хоть и незначительны, но всё-таки есть. Однако в этом случае никто не помешает ЦБ повторно назначить временную администрацию.

Проблема в том, что из-за введения моратория на расчёт с кредиторами, который по закону является страховым случаем, вкладчики обратились за получением выплат. Объем вкладов — более 180 млрд рублей, на 1 июня застраховано почти 170 млрд рублей.

Анализируя изложенное, следует сказать, что после осуществления страховых выплат сумма ущерба для федерального бюджета может составить более 170 млрд рублей. Закрытие банка «ЮГРА» нанесёт ощутимый ущерб финансовой структуре в России.

Если по заявлениям в прокуратуру экс-главбуха и миноритарного акционера будет возбуждено уголовное дело в отношении руководителя временной администрации и будут доказаны его действия по незаконному снижению капитала банка, дело примет совершенно иной оборот. Возможно, к ответственности будут привлечены и иные лица, по чьей указке действовал глава временной администрации.

Каковы же будут дальнейшие действия Генпрокуратуры, от которых многое зависит?

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

**Елена Сорокина**

---

# Увольняют на раз-два...

*увольняют на раз-два...*

**Лента новостей в «Фейсбуке» переполнена размышлениями, воспоминаниями, политическими обзорами — смешными, грубыми или претенциозными... Желание показаться оригинальным, общественно активным, глубокомысленным нередко пагубно сказывается на карьере пользователя социальной сети.**

Работодатели больше не скрывают слезки за подчинёнными в виртуальном пространстве, а, наоборот, подчеркивают, что Интернет — такое же общественное место, если не трибуна, с которой непозволительно кричать о недостатках компании или шутить о нелюбимом начальнике.

6 сентября портал ura.ru сообщил об увольнении сотрудника таможни зауральского города Петухово после того, как он опубликовал запись о том, что по два-три месяца не выплачивают зарплату, а начальство пьёт и играет в карты в рабочее время. Крик души таможенника можно понять, однако, с точки зрения руководства, поведение подчинённого можно расценить как нелояльное.

## КРИК ДУШИ ТАМОЖЕННИКА МОЖНО ПОНЯТЬ

Подобных примеров в мировой практике накопилось немало. Несколько сотрудников авиакомпании Virgin Airlines вынуждены были покинуть своё место работы после того, как обнаружилось, что в «Фейсбуке» они обсуждали, сколько раз заменялись различные детали самолетов, а также, что кабины самолетов кишат тараканами.

В России череда громких увольнений по этой «статье» началась ещё в 2012 г., когда стюардесса Екатерина Соловьёва посмеялась над катастрофой Sukhoi Superjet 100 в Индонезии, добавив, что самолёты, мягко говоря, ненадёжны. Подобная участь постигла и сотрудницу Сбербанка, которая написала в своём микроблоге в «Твиттере»: «Если на стене мелом написать «Сбербанк», у стены образуется очередь из 30 пенсионерок. Кто пробовал? Работает?».

Нелояльность, как и разглашение коммерческой тайны, — наиболее прозрачный, правомочный повод для увольнения. Однако распрощаться

с сотрудником из-за перенесённых в Интернет «разговоров на кухне» невозможно, и это тщательно прикрывается различными юридическими основаниями. Расстанутся либо «по собственному желанию», либо по «соглашению сторон».

Социальная позиция отдельного человека, не совпадающая с принципами компании, может подмочить репутацию организации. Так, 1 сентября стало известно о том, что косметическая компания L’Oreal растор-

## РАСПРОЩАТЬСЯ С СОТРУДНИКОМ ИЗ-ЗА ПЕРЕНЕСЁННЫХ В ИНТЕРНЕТ «РАЗГОВОРОВ НА КУХНЕ» НЕВОЗМОЖНО

ла контракт с первой трансгендерной моделью Манро Бергдорф (Manroe Bergdorf) из-за расистской записи в «Фейсбуке». В ней активистка заявила, что «все белые люди являются расистами». Публикация не осталась без внимания пользователей, которые объявили о намерении бойкотировать продукцию компании. Однако подобное происходит не только с лицами, претендующими на статус «звезды».

Профессор социологии Университета г. Тампа (США) Кеннет Сторей (Kenneth Storey) был «освобождён от обязанностей» после того, как опу-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА  
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС  
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,  
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:  
[TR@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TR@TOP-PERSONAL.RU)**



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

сентябрь 2017

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Наталья Пластинина*

## **Наследство New: что нового?**

*Зоя Осипова*

## **Право заказчика на возмещение расходов на устранение недостатков в выполненных подрядчиком строительных работах**

*Кирилл Антонов*

## **Новые хитрые схемы повышения цены для заказчика строительства**

*Павел Хлебников*

## **Застройка по новым правилам (анализ новелл Закона № 214-ФЗ)**

*Артём Ломакин*

## **Выселение из общежития по заявлению наймодателя**

*Алина Попова*

## **Особенности приобретения жилья на первичном рынке**

*Михаил Корчагин*

## **Бизнес и власть**





Ведущий эксперт по кадровому "Расчету" – 7162, 7165, 7166.

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 33  
(445)

2017

ЛИДЕР И HRD

Главная тема:



**Сергей Семенов**

**Многие работают у нас,  
несмотря на то, что могли бы  
продать свой труд дорожке**



Для HR и T&D директоров  
бесплатно

Лекция

# ЛИДЕР И ПЛЕМЯ

Пять уровней  
корпоративной  
культуры

ДЭЙВ ЛОГАН

«Культура ест стратегию  
на завтрак»

*Питер Друкер*

СКОРО В МОСКВЕ



СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ  
ЖУРНАЛА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

УКАЖИТЕ ПРИ РЕГИСТРАЦИИ НА ЛЕКЦИЮ  
СПЕЦИАЛЬНЫЙ ПРОМО-КОД **TOPPERSONAL**  
И ПОЛУЧИТЕ **СКИДКУ 7%** НА БИЛЕТ.



8 (800) 333 67 02  
[www.bbi.club](http://www.bbi.club)