



Взыскание налоговой задолженности с главбуха

Увольнение работников за воровство

Обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор): проблема установления и доказывания в судебной практике

«Тесла» пытается решить свои деловые проблемы за счёт трудящихся — насколько это законно

«Золотой парашют» перестал быть «золотым» (обзор судебной практики)

Неожиданная «встреча» с медведем как уважительная причина 10-ти дневного «прогула» в тайге вахтовика Волошина

Увольнение пилотов за несдачу переэкзаменовок, новых тестов: особенности, актуальные вопросы

Уволить сотрудника за разовый прогул, если он до этого случая работал без замечаний, – прямой путь к его восстановлению Верховным судом... (читайте статью И. Ткаченко в  № 9)

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.

Увольнение



Сергей Смирнов

Увольнение работников за воровство5

Ответственность



Сергей Смирнов

Взыскание налоговой задолженности с главбуха15

Обстоятельства непреодолимой силы

Ирина Трубникова

Обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор): проблема установления и доказывания в судебной практике27

Сокращение персонала



Александр Чакински

«Тесла» пытается решить свои деловые проблемы за счёт трудящихся — насколько это законно ...39

Квалификация

Ольга Гайворонская

Увольнение пилотов за несдачу переэкзаменовок, новых тестов: особенности, актуальные вопросы47

Компенсации

Евгений Лошаков

**«Золотой парашют» перестал быть «золотым»
(обзор судебной практики)55**

Аутстаффинг

Наталья Куприна

**Аутстаффинг по-новому уже пару лет: о чём и как
спорят в судах?65**

Увольнение

Татьяна Литовченко

**Неожиданная «встреча» с медведем как
уважительная причина 10-ти дневного «прогула»
в тайге вахтовика Волошина79**

Ирина Ткаченко

Восстановление сотрудника на рабочем месте ..85

За рубежом

Константин Дмитриев

Трудовые споры в Японии95

Вовлечённость



Елена Логинова

**Вовлечённые сотрудники — это залог стремления
к успеху, позитивная атмосфера и безопасный
тыл...107**

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, Ищук, 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.

© «Трудовое право», 2018.

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.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 27.07.2018.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

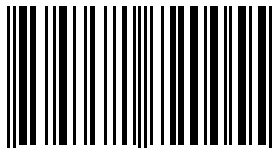
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-40.

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



9 785981 720055 >



Сергей Смирнов

Увольнение работников за воровство

Есть такие работники, которые могут взять с работы и «принести домой» пару ручек или пачку офисной бумаги. Но они не задумываются, что это уже воровство или хищение. За это можно не только уволить, но и получить реальный срок.

Однако факт хищения должен быть не только зафиксирован работодателем, но и установлен решением суда. То есть если суд признает, что данный работник действительно виновен в правонарушении, и вынесет соответствующее решение суда, то тогда уволить его по такому основанию — подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (и сделать соответствующую запись) — можно.

Когда решение суда об установлении факта воровства по месту работы вступит в законную силу, у работодателя есть ещё ровно 1 месяц на раздумье. Он может принять решение как в пользу работника, так и нет: может уволить, а может и не увольнять.

Воровство на рабочем месте — это виновное деяние, которое подразумевает под собой умышленное хищение имущества работодателя, коллег или иных лиц, которые не работают в этой организации. Для того чтобы предать дело огласке и наложить на виновника взыскание, стоимость имущества и его родовая принадлежность не имеют значения.

Хищение материальных ценностей на рабочем месте может быть установлено при наличии двух условий:

- работник умышленно взял то, что ему не принадлежит;
- инцидент произошёл на рабочем месте, то есть в пределах территории, на которой он исполняет свои трудовые обязанности. Это означает, что воровством будет считаться не только взятая из кабинета пачка бумаги, но и взятые без спроса провода, которые находятся на территории работодателя.

Не каждого работника можно уволить за хищение или воровство. «Иммунитет» имеют:

- беременные женщины;
- работники, которые в данный момент в отпуске или на больничном;
- работники, которые уже имеют дисциплинарное взыскание за это деяние.

На беременную женщину можно наложить дисциплинарное взыскание, которое не подразумевает под собой увольнение. К «отпускнику» или бо-
леющему будет применено взыскание сразу же после того, как он выйдет
на работу. Если же работник уже имеет одно наказание за это же деяние,
то применять к нему другое, в виде увольнения, нельзя.

Факт воровства должен быть доказан судом, тогда можно увольнять
работника именно по этому основанию. Но не каждый желает «выносить
сор из избы», поэтому не всегда работодатели обращаются в право-
охранительные органы. Зачастую они договариваются с работником о
возмещении стоимости украденного имущества, а работник увольняет-
ся «по собственному желанию». Таким образом и работодатель осво-
бождён от длительного кадрового оформления, и работник не получает
«волчий билет».

Но есть один нюанс... Работника можно уволить и по иному основанию.
Например, по характеру работы сотрудник имеет дело с финансами или
материальными ценностями. Если работодатель замечает, что не хватает
денег или ценностей, он может уволить работника без решения суда. Но
факт пропажи он должен заметить в течение одного года после её совер-
шения. Тогда можно уволить работника по статье «утрата доверия» — п. 7
ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Уволить за хищение без решения суда работника нужно в течение одного
месяца после обнаружения факта кражи. Наиболее «популярные» случаи:

— присвоение товара продавцом;

**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**



Сергей Смирнов

Взыскание налоговой задолженности с главбуха

Мы понемногу стали привыкать к тому, что налоговую задолженность стали взыскивать с директора, учредителя или бухгалтера за счёт их личного имущества.

На практике это происходит следующим образом: выявляется факт уклонения от уплаты налогов, возбуждается уголовное дело по ст. 199 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК РФ), дело направляется в суд, где обвиняемые (директор, бухгалтер или учредитель) почти всегда признаются виновными и им назначается наказание от условного срока до 3-4 лет реального лишения свободы.

После чего налоговики подают исковое заявление о взыскании в гражданском порядке вменённой в рамках уголовного дела суммы недоимки, которое всегда удовлетворяется. После этого, в случае неуплаты взысканной в рамках гражданского судопроизводства суммы добровольно, включаются нормы ФЗ «О банкротстве», в рамках которого наступает субсидиарная ответственность. То есть лицо отвечает личным имуществом. Таким образом, взыскивая сумму недоимок с юрлица и с директора или бухгалтера как с физического лица, налицо двойное взыскание.

Вот к чему был этот долгий пролог. Конституционный Суд РФ опубликовал Постановление за № 39-П от 08.12.2017 по делу о проверке конституционности положений ст. 15, 1064 и 1068 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ), подп. 14 п. 1 ст. 31 Налогового кодекса РФ, ст. 199.2 УК РФ и ч. 1 ст. 54 УПК РФ, регулирующих правоотношения, связанные с взысканием налоговых недоимок. Основанием для такого рассмотрения стали жалобы бывшего директора муниципальных предприятий Станислава Лысяка, бывшего бухгалтера коммерческого предприятия Галины Ахмадеевой и бывшего генерального директора ликеро-водочного завода Александра Сергеева, которые были привлечены к уголовной ответственности за налоговые преступления и с них в порядке гражданского судопроизводства были взысканы налоговые недоимки, подлежащие уплате юридическим лицом.

Дополнительным поводом для обращения граждан Г.Г. Ахмадеевой, С.И. Лысяка и А.Н. Сергеева в Конституционный Суд РФ послужила неопределённость в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации положения ст. 15, п. 1 статьи 1064 ГК РФ и подп. 14 п. 1 ст. 31

Налогового кодекса Российской Федерации (далее — НК РФ), служащие нормативным основанием для решения вопроса о взыскании денежных сумм в счёт возмещения вреда, причинённого бюджетам публично-правовых образований, по искам прокуроров и налоговых органов с физических лиц, которые были осуждены за совершение налоговых преступлений, связанных с неуплатой налогов организацией, или в отношении которых уголовное преследование в связи с совершением таких преступлений было прекращено по нереабилитирующим основаниям.

**ИСТЦУ НЕОБХОДИМО ДОКАЗАТЬ ФАКТ
НЕПРАВОМЕРНОГО ПРИЧИНЕНИЯ ТАКОГО
ВРЕДА, А ТАКЖЕ И ЕГО РАЗМЕР**

При применении выводов Конституционного Суда РФ в Постановлении № 39-П по указанным жалобам необходимо учитывать, что сформулированные им решения и правовые позиции распространяются на правоотношения при привлечении к деликтной ответственности физических лиц, которые были осуждены за совершение налоговых преступлений, связанных с неуплатой налогов организацией, или в отношении которых уголовное преследование в связи с совершением таких преступлений было пре-

**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**

Ирина Трубникова

Обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор): проблема установления и доказывания в судебной практике

Гражданский кодекс РФ (далее — ГК РФ) даёт довольно пространное понятие обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор).

В соответствии с п. 3 ст. 401 ГК РФ, если иное не предусмотрено законом или договором, лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несёт ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств.

Указанная формулировка породила необходимость внесения уточнений относительно критериев отнесения того или иного обстоятельства к обстоятельству непреодолимой силы.

I. КРИТЕРИИ ПРИЗНАНИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ОБСТОЯТЕЛЬСТВОМ НЕПРЕОДОЛИМОЙ СИЛЫ

Среди основных норм, указывающих на критерии для отнесения того или иного обстоятельства к обстоятельству непреодолимой силы, укажем следующие:

1. Собственно п. 3 ст. 401 ГК РФ;
2. Нормы международного права, а именно положения п. 1 ст. 7.1.7 Принципов УНИДРУА 1994, 2004, 2010 гг., согласно которому «сторона освобождается от ответственности за неисполнение, если она докажет, что неисполнение было вызвано препятствием вне её контроля и что от неё нельзя было разумно ожидать принятия этого препятствия в расчёт при заключении договора либо избежания или преодоления этого препятствия или его последствий»;
3. Формулировка, изложенная в Положении о порядке свидетельствования Торгово-промышленной палатой Российской Федерации (далее — ТПП РФ) обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажор), являющемся приложением к Постановлению Правления ТПП РФ от 23.12.2015 № 173-14 (далее — Положение ТПП РФ): «чрезвычайные, непредвиденные и непредотвратимые обстоятельства, возникшие в течение реализации договор-

ных (контрактных) обязательств, которые нельзя было разумно ожидать при заключении договора (контракта) либо избежать или преодолеть, а также находящиеся вне контроля сторон такого договора (контракта)»;

4. Правоприменительная практика судов разных инстанций.

Так, суды разных инстанций называют среди критериев обстоятельств непреодолимой силы одновременное наличие двух существенных характеристик:

**РИСКОВЫЙ ХАРАКТЕР ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВНОСИТ И НЕГАТИВНЫЕ
КОРРЕКТИВЫ ПРИ ОЦЕНКЕ ТОГО
ИЛИ ИНОГО ОБСТОЯТЕЛЬСТВА В КАЧЕСТВЕ
ФОРС-МАЖОРНОГО**

• чрезвычайность, под которой понимается исключительность, выход за пределы «нормального», обыденного, необычайность для тех или иных жизненных условий, что не относится к жизненному риску и не может быть учтено ни при каких обстоятельствах (Постановление Президиума ВАС РФ от 21.06.2012 № 3352/12 по делу № А40-25926/2011-13-230);

• неустойчивость, под которой понимается быстрое изменение

**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**



Александр Чакински

«Тесла» пытается решить свои деловые проблемы за счёт трудящихся — насколько это законно

«Тесла» сокращает расходы на оплату труда путём увольнения «лишних» сотрудников, число которых, по данным агентства Bloomberg, может достигнуть четырёх тысяч человек.

Сущность этой системы оптимизации основана на контроле рабочего времени. За различные нарушения, связанные с его использованием, начисляются штрафные баллы. Условно говоря, если сотрудник опаздывает на работу на одну минуту, то ему начисляется один штрафной балл. Десятиминутное опоздание «поощряется» десятью баллами. Когда количество баллов составит несколько десятков, сотрудник штрафуются на половину заработной платы. Когда количество штрафных баллов достигает сотни — немедленно увольняется.

Баллы начисляются не только за несоблюдение времени начала работы. Если работник отлучился в туалет «не по расписанию», раньше ушёл со смены, то всё это тоже карается начислением штрафных баллов.

Некоторые преимущества имеют сотрудники «Тесла» с опытом работы. Старожилы могут быть уволены, если опоздадут девять раз на 5 минут и более или пять раз на один час и более.

Штрафные баллы начисляются только сотрудникам с повременной оплатой труда (в зависимости от отработанных часов). На такой системе оплаты находятся заводские рабочие, сотрудники центров обработки вызовов и центров обслуживания, а также сотрудники групп помощи на дорогах.

Данная «система избавления от лишних людей» касается и российских сотрудников компании «Тесла». Поэтому рассмотрим, насколько она соответствует российскому законодательству о труде.

ЧТО ГОВОРIT РОССИЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО...

Казалось бы, для того чтобы применять такие «драконовские меры», в нашем законодательстве имеется соответствующая нормативно-правовая база. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) имеется п. 5 ст. 81, который посвящён неоднократному неисполнению работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, при наличии у него дисциплинарного взыскания.

Особо отметим, что простого начисления «штрафных баллов», с выдачей «волчьего билета» в конце, для увольнения недостаточно. Обязанность доказывать наличие факта нарушения трудовой дисциплины лежит именно на работодателе (п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Каждый проступок работника, связанный с «кражей» рабочего времени у «Тесла» необходимо зафиксировать документально. Непосредственный начальник сотрудника должен составить докладную записку о случившем-

**ПРОСТОГО НАЧИСЛЕНИЯ «ШТРАФНЫХ
БАЛЛОВ», С ВЫДАЧЕЙ «ВОЛЧЬЕГО БИЛЕТА»
В КОНЦЕ, ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ НЕДОСТАТОЧНО**

ся, затем комиссия, состоящая из сотрудников подразделения, составляет акт. Соответствующие данные об отсутствии сотрудника на рабочем месте вносятся в табель учёта рабочего времени. Необходимо получение объяснений от сотрудника в письменной форме. Если работник от них отказывается, то об этом также составляется соответствующий акт.

На основании всех вышеперечисленных документов готовится приказ об увольнении сотрудника.

**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**

Ольга Гайворонская

Увольнение пилотов за неспасение пассажиров: новых тестов: особенности, актуальные вопросы

Деятельность пилотов гражданской авиации до сих пор находится в кризисном положении. Это связано со многими негативными факторами, в том числе недостаточной квалификацией, низкой заработной платой, устаревшей авиационной техникой и другими.

На сегодняшний день часть авиационной техники заменена на более новые и современные модели, однако данная часть совсем незначительна. Большинство авиационной техники уже давно устарело. Поэтому мастерство пилота, его квалификация, умение ориентироваться в сложной сложившейся ситуации — это основа для сохранения жизней многих пассажиров и членов экипажа, а также создание и сохранение высокой деловой репутации и востребованности такой авиационной компании. Все указанные обстоятельства напрямую влияют на безопасность авиаперелётов.

Проверка знаний, навыков, квалификации и способностей пилотов, выявление соответствия занимаемой должности являются важными факторами работоспособности системы организации и осуществления полётов.

Основным документом, регулирующим трудовые отношения между членами экипажей и авиационными компаниями, является Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ). Однако трудовая деятельность пилотов регламентируется и специальными нормами права, дополнительными нормативно-правовыми актами, которые учитывают все особенности рассматриваемой профессии.

Трудовые отношения в авиации, также как и в других структурах, построены на соглашении между работниками и работодателями о выполнении возложенных на работника трудовых функций, подчинении внутренним регламентам, трудовому распорядку, локально-нормативным актам, трудовому договору, коллективному договору (ст. 15 ТК РФ).

Основанием для возникновения трудовых отношений между пилотами и авиационной компанией (работодателем) является трудовой договор (ст. 16 ТК РФ).

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 января 2009 г. № 32 утверждён Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов организаций воздушного транспорта», для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, эффективным управлением персоналом в организациях воздушного транспорта.

Следует отметить, что согласно указанному приказу проверка соответствия квалификации и фактического выполнения должностных обязанностей пилотов возлагается на аттестационную комиссию организации.

Пилот должен знать:

- законы и иные нормативно-правовые акты РФ в сфере развития и регулирования воздушного транспорта;

- нормативные и методические материалы, которые регулируют лётную и учебно-тренировочную работу;
- теорию и технику самолётовождения;
- методы повышения квалификации и совершенствования лётного мастерства;

**ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И
ФАКТИЧЕСКОГО ВЫПОЛНЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ ПИЛОТОВ ВОЗЛАГАЕТСЯ НА
АТТЕСТАЦИОННУЮ КОМИССИЮ ОРГАНИЗАЦИИ**

- основы трудового законодательства, нормы и правила охраны труда;
- технику пожарной безопасности;
- методы аварийно-спасательных мероприятий;
- иную информацию, которая может быть установлена работодателем в локальных нормативных актах.

Следует отметить, что компания воздушных авиаперевозок обязана от-

**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**

Евгений Лошаков

«Золотой парашют» перестал быть «золотым» (обзор судебной практики)

Ни для кого не секрет, что досрочное расторжение трудового контракта или договора с топ-менеджерами компании — всегда огромный стресс как для бизнеса или компании, так и для самого руководителя компании, если он принял подобное решение по собственной инициативе.

Увольнение эффективного топ-менеджера обязательно приводит к выплатам выходных пособий, что является правильным юридическим термином, или, как их ещё называют, «золотых парашютов». При этом подобные выходные пособия доходят до нескольких десятков, а порой и сотен миллионов рублей.

Подобные заоблачные суммы иногда берутся просто «с потолка», наносят колоссальный вред компании, причиняя многомиллионный ущерб, однако к этому уже давно все привыкли, в том числе и суды, рассматривающие споры о выплатах «золотых парашютов».

Так, к примеру глава «Ростелекома» Александр Протоворов при увольнении получил 200,88 млн рублей выходного пособия (2013 год), гендиректор «Норникеля» Денис Морозов — 597 млн рублей (2007 год), а его преемник Владимир Стржаловский получил более 3 млрд рублей (2012 год). Стоит отметить, что все эти выплаты были внесудебными, но такое бывает не всегда, и практика в настоящее время не столь благосклонна к топам.

При расторжении трудовых контрактов с топ-менеджерами применяются не только общие нормы, которые устанавливаются в ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), но и дополнительные, которые изложены в трудовом контракте, оговаривающие основания или причины и процесс расторжения трудового контракта с руководством высшего звена, а также ст. 278 ТК РФ, если речь идёт о банкротстве компании.

Из сложившейся практики условие о выплате «золотого парашюта» может быть прописано в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему, поскольку возможность выплаты выходного пособия определяется частью 4 ст. 178 ТК РФ, где закреплено, что размер и основания для выплаты устанавливаются соглашением сторон.

Также для руководителей подобные отступные прямо предусмотрены статьёй 279 ТК РФ, где указано, что в случае расторжения трудового договора при отсутствии виновных действий руководителя ему должна быть

выплачена компенсация в размере, указанном в трудовом договоре, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

Законодатель закрепил два основания выплаты компенсации:

- в случае расторжения трудового договора с топ-менеджером в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК РФ);
- в связи с принятием решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ).

Оба основания устанавливают, что увольняемому лицу должна быть выплачена компенсация не ниже трёхкратного среднемесячного заработка, что предусмотрено статьёй 279 ТК РФ. Однако по выплатам сумм компенсации сложилась разнообразная и в чём-то противоречивая судебная практика, о которой изложено далее.

Даже при наличии в законе таких прав со стороны топ-менеджеров подобные трудовые споры не редкость, и возникают они, как правило, если компания при увольнении отказывается выплачивать руководителю оговорённую с ним сумму или платит её не полностью.

Указанные тяжбы разрешаются в судах общей юрисдикции, но при условии, если не оспаривается действительность соглашения о «золотом парашюте» как крупной сделки или сделки с заинтересованностью, поскольку в таком случае спор приобретает статус корпоративного и подлежит рассмотрению в арбитражных судах.

К примеру, в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2015)

**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**

Наталья Куприна

Аутстаффинг по-новому уже пару лет: о чём и как спорят в судах?

С 1 января 2016 года вступили в силу поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ), в соответствии с которыми был запрещён заёмный труд (ст. 56.1 ТК РФ). Тем же федеральным законом от 05.05.2014 №116-ФЗ в Трудовой кодекс добавлена глава 53.1, регулирующая особенности труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Временное предоставление персонала в случаях, перечисленных в ст. 341.2 ТК РФ, было разрешено аккредитованным частным агентствам занятости, отвечающим определённым требованиям, а также иным лицам, указанным в ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости).

До 1 января 2016 года договоры о предоставлении персонала (договоры аутстаффинга), хотя и не были поименованы в законе, но имели место в практике делового оборота. Анализ практики арбитражных судов и судов общей юрисдикции позволяет ответить на вопрос: что изменилось в судебной практике за два года существования запрета на заёмный труд и главы 53.1 ТК РФ? О чём стороны спорят в судах?

Можно выделить три категории споров по договорам о предоставлении персонала (договоров аутстаффинга):

1. Споры между компанией-работодателем и работником, рассматриваемые в судах общей юрисдикции;
2. Споры по обжалованию постановлений административных органов о привлечении к административной ответственности, рассматриваемые и в судах общей юрисдикции и в арбитражных судах;
3. Споры между юридическими лицами — сторонами договора о предоставлении работников (договоров аутстаффинга), рассматриваемые в арбитражных судах.

1. СПОРЫ МЕЖДУ КОМПАНИЕЙ-РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКОМ, РАССМАТРИВАЕМЫЕ В СУДАХ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

1.1 Направление работника в другую организацию без его согласия является значительным нарушением его прав и влечёт для работника возможность взыскать моральный вред с работодателя.

ООО «Т***» обратилось в суд с иском к А.В.И. о взыскании суммы материального ущерба. А.В.И. обратился в суд со встречным исковым заявлением о взыскании с ООО «Т***» морального вреда. В соответствии с договором оказания услуг ООО «Т***» оказывало ООО «М***» услуги по предоставлению работников, соответствующих квалификационным требованиям (торговый представитель, водитель) в количестве, установлен-

ном договором. Обе компании имеют одного учредителя, то есть являются аффилированными лицами. Между ООО «Т***» и А.В.И. заключён трудовой договор. А.В.И. принят на должность «водитель отдела сбыта», исполнял обязанности водителя в интересах ООО «М***». В соответствии с п. 72. Договора об оказании услуг, исполнитель несёт ответственность за вред,

**НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТНИКА В ДРУГУЮ
ОРГАНИЗАЦИЮ БЕЗ ЕГО СОГЛАСИЯ ЯВЛЯЕТСЯ
ЗНАЧИТЕЛЬНЫМ НАРУШЕНИЕМ ЕГО ПРАВ
И ВЛЕЧЁТ ДЛЯ РАБОТНИКА ВОЗМОЖНОСТЬ
ВЗЫСКАТЬ МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД С
РАБОТОДАТЕЛЯ**

причинённый имуществу заказчика направленными работниками. В результате ДТП с участием А.В.И. было повреждено имущество и автомобиль ООО «М***», материальный ущерб возмещён работодателем А.В.И. ООО «М***». Работодатель пытался взыскать выплаченную сумму ущерба с работника, но судом было отказано в удовлетворении исковых требований, а вот встречный иск работника о взыскании морального вреда был удовлетворён.

**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**

Татьяна Литовченко

ведущий юрист-консульт АО «ОЭМК»

Неожиданная «встреча» с медведем как уважительная причина 10-ти дневного «прогула» в тайге вахтовика Волошина

Может ли работодатель уволить за прогул своего работника, который, выполняя задание, убежал от медведя и скитался в тайне?

Эксперт даёт свои рекомендации

Исчерпывающий перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя содержится в статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

В числе прочих поименованных в статье случаев названы такие, как прогул, то есть отсутствие вне рабочего места без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня, а также установление 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.

Попробуем разобрать оба вышепоименованных основания применительно к ситуации с Волошиным М.

Сразу хотелось обратить внимание на тот факт, что какой бы ни была причина увольнения работника по инициативе работодателя, бремя доказывания обоснованности такого увольнения, того, что при наложении взыскания учитывались тяжесть поступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также соблюдения работодателем процедуры увольнения работника всегда лежит на работодателе (Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Итак, по вопросу обоснованности применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нахождение Волошина без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ) можно заключить следующее.

Волошин М. состоял с ООО «Норд-Империял» в трудовых отношениях. Работа осуществлялась вахтовым методом.

6 июня по заданию работодателя Волошин М., исполняя возложенную на него трудовую функцию, вышел к месторождению «Двойное».

Причиной отсутствия на рабочем месте работника в период с 06.06 по 13.06 послужила «неожиданная встреча с медведем» на пути к месторождению «Двойное», следующий за этим испуг Волошина и, как следствие, тот факт, что работник заблудился и не смог выйти обратно к месту работы.

Изложенные обстоятельства свидетельствуют о наличии у Волошина уважительных причин для отсутствия на рабочем месте в период с 06.06 по 13.06.

Таким образом, применение к Волошину меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основаниям, приведённым выше, является нецелесообразным, так как, скорее всего, в судебном порядке такое увольнение будет признано незаконным и работник будет восстановлен на работе в ранее занимаемой должности (апелляционное определение Томского областного суда по делу № 33-3637/2013 от 06.12.2013).

Вопрос же о возможности увольнения Волошина в связи с нарушением им требований охраны труда (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ) требует более детального рассмотрения.

Итак, соблюдение требований охраны труда является юридической обязанностью работника (ст. 214 ТК РФ). Работника, нарушившего требования охраны труда, можно уволить по основанию, предусмотренному подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, только в том случае, если данное нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу их наступления, при этом не имеет значения, что пострадал сам работник, нарушивший 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**

14-е ИССЛЕДОВАНИЕ



ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

НЕЗАВИСИМОЕ НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
МЕТОДОМ ПРЯМОГО ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Приглашаем всех принять участие:
TR@TOP-PERSONAL.RU

ИТОГИ В СПЕЦ.ВЫПУСКЕ ЖУРНАЛА В ИЮЛЕ

Ирина Ткаченко

Восстановление сотрудника на рабочем месте

Увольнение

Тщательное изучение причин увольнения иногда похоже на работу следственной группы.

Но оно того стоит — работник отстоял свою честь и права...

На сегодняшний день трудовое право, впрочем, как и многие другие отрасли права, развивается семимильными шагами. В условиях, когда хедхантеры рекомендуют производить смену рабочего места не реже одного раза в пять лет, а работодатели заинтересованы в поисках новых опытных сотрудников, рынок труда живёт и активно развивается. К сожалению, у сторон не всегда получается расторгнуть трудовые отношения мирно, всё чаще возникают ситуации, при которых последнее слово в споре приходится говорить суду.

В настоящей статье рассмотрим выводы, к которым за последнее время пришёл Верховный Суд Российской Федерации и которые отразились в конкретных определениях при рассмотрении трудовых споров.

Изначально необходимо понимать, что действующим трудовым законодательством предусмотрено несколько способов защиты работником своих трудовых прав. В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) их насчитывается три: самозащита трудовых прав, рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам и, конечно же, судебная защита.

Главой 59 ТК РФ регламентированы способы и формы осуществления работником самозащиты. Так, работодатели и их представители не вправе препятствовать работнику в самозащите, а работник, в соответствии с законом, имеет возможность отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором, письменно известив об этом работодателя.

Далее кодекс указывает на возможность рассмотрения комиссией по трудовым спорам индивидуального трудового спора, не отнесённого к категории споров, которые в обязательном порядке рассматриваются судом.

И, наконец, когда пути назад нет и переговоры ни к чему не приводят, стороны за разрешением всех спорных вопросов обращаются в суд.

В соответствии с действующим процессуальным законодательством обращаться можно в районный либо городской суд по месту жительства работника, в данном случае действует положение об альтернативной под-

судности. То есть законом не запрещено обращаться в суд по месту нахождения ответчика, однако в связи с тем, что законодатель рассматривает работника как экономически слабую сторону, дополнительно введена возможность обратиться работнику в суд по месту своего жительства. Отдельно следует подчеркнуть, что в отношении индивидуальных трудовых споров действуют специальные сроки исковой давности. Так, иск по спору об увольнении может быть подан в суд в течение одного месяца от даты

**ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВВЕДЕНА ВОЗМОЖНОСТЬ
ОБРАТИТЬСЯ РАБОТНИКУ В СУД ПО МЕСТУ
СВОЕГО ЖИТЕЛЬСТВА**

вручения работнику приказа, по спору о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат — в течение одного года от даты установленного срока выплаты указанных сумм, по всем остальным основаниям индивидуального трудового спора — в течение трёх месяцев.

В настоящей статье мы рассмотрим индивидуальные трудовые споры, связанные непосредственно с незаконным увольнением сотрудника, а также способы восстановления работника в должности в судебном порядке.

**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**

Константин Дмитриев

помощник адвоката

Трудовые споры в Японии

Когда речь заходит о трудовом праве Японии или особенностях регулирования рынка труда этой страны, на ум сразу приходят слова: трудоголизм, корпоративность, «японское чудо» и прочие термины, означающие безграничное стремление работника к труду и соответствующее отношение к нему со стороны работодателя. Трудно представить лучшего работника, чем японец, одновременно сочетающего покорность с самоотверженностью и стойкостью самурайского духа, присущего жителям Страны восходящего солнца.

Данные впечатления, основанные на общем представлении об этой довольно закрытой стране, не лишены под собой почвы: ведь так, как работают в Японии, вряд ли работают в другой стране мира. Японскими компаниями приветствуется и культивируется самопожертвование сотрудников, беспрекословное послушание и абсолютная верность работников, конечно, не без соответствующего материального стимулирования.

В Японии трудовые отношения регламентируются небольшим набором законов, принятых очень давно, что свидетельствует о стабильности правовых отношений в сфере труда. К указанным законам относятся Закон «О профессиональных союзах» (1946 г.), «О регулировании трудовых отношений» (1946 г.), «О трудовых стандартах» (1947 г.), «Об охране труда» (1947 г.), «О страховых компенсациях несчастных случаев на производстве» (1947 г.), Гражданский кодекс (1948 г.). А также более «современные» «О минимальном размере оплаты труда» (1959 г.), «О безопасности на производстве и здоровье» (1972 г.), «О равных возможностях при найме на работу» (1986 г.).

Столпами японской экономики, как и прежде, остаются корпорации. На смену картелям, принадлежащим конкретным семьям или кланам — так называемым «дзайбацу», пришли финансово-промышленные конгломераты — «кэйрэцу», некоторые из которых представляют собой реформированные и чуть менее интегрированные в государство «дзайбацу». Это, например, группы Mitsubishi, Toyota или другие, не менее известные концерны Hitachi, Sony, Isuzu и т. д.

Корпоративность японской экономики предопределила как само отношение японцев к работе, которую любят иной раз больше семьи, так и формирование профсоюзов, а также в целом взаимоотношения коллективов трудящихся и компаний. Традиционно профсоюзы формируются в Японии не по отраслевому, а по корпоративному принципу, и основная масса вопросов решается на уровне компании, как говорится, «не вынося сор из избы». Это связано с ещё одной особенностью японцев — они крайне редко судятся со своим работодателем.

Единственное время, когда разрозненные и независимые профсоюзы выступают в едином порыве, это традиционные так называемые «сюнто» — массовые скоординированные «весенние наступления» профсоюзов с требованием об улучшении условий труда. «Весенние наступления» выполняют роль надкорпоративной системы переговоров между профсоюзами и предпринимателями по одному из важнейших вопросов — повышению заработной платы на национальном уровне.

ЛИШЬ КАЖДЫЙ ДЕСЯТЫЙ РАБОТАЮЩИЙ ЯПОНЕЦ СОСТОИТ В ПРОФСОЮЗЕ

В последнее время «сюнто» — это скорее дань традиции, поскольку профсоюзы всё менее склонны конфликтовать с работодателем, а уровень забастовок в Японии стремится к нулю.

Тем уникальнее на этом фоне смотрятся последние выступления японских рабочих. Довольно оригинально протестуют водители автобусов в японском городе Окаяма: продолжая ездить по маршрутам, они отказываются брать с пассажиров деньги за проезд.

После того как в апреле 2018 года в Окаяме начал работу новый перевозчик Megurin по маршрутам, совпадающим с маршрутами компании

**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**



Елена Логинова

старший вице-президент, директор
департамента по работе с персоналом
«Ренессанс Кредит»

Вовлечённые сотрудники — это залог стремления к успеху, позитивная атмосфера и безопасный тыл...

Иметь невовлечённых суперпрофи на менеджерских позициях
достаточно опасно...



Насколько многогранна тема вовлечённости для дискуссии о ней?

— Тема вовлечённости, действительно, многогранна и невероятно интересна. На любой конференции вы услышите совершенно разные определения вовлечённости, потому что каждый вкладывает свой смысл. Для одних это просто красивое слово, заменившее понятие корпоративной культуры, для других — развлечение HR, которое стоит денег. Кто-то рассказывает про вовлечённость, подразумевая исключительно тимбилдинги. На мой взгляд, вовлечённость — это чувство. А чувство сложно описать словами, как дружбу или любовь. Но если всё-таки попробовать, то, скорее, стоит говорить об эмоциональной привязанности сотрудников к компании, готовности разделять ценности, делать больше, чем нужно.

Вовлечённость — ключевая составляющая корпоративной культуры успешной организации. Это больше, чем просто удовлетворённость работой и лояльность к компании. Вовлечённость отражается в стремлении персонала вносить максимальный вклад в развитие и успех своей организации.



Чувства — это то, что сложно измерить. Как в этом случае оценить уровень вовлечённости в компании?

— Отличным инструментом для измерения вовлечённости является опрос мнения сотрудников. Без него, на мой взгляд, просто не обойтись. Опрос помогает исследовать вовлечённость как на уровне компании, так и в отдельных подразделениях или регионах, оценить, как она меняется в зависимости от возраста сотрудников, стажа работы, занимаемых позиций. Участвуя в опросе, персонал высказывает своё мнение, касающееся различных аспектов работы в компании. При этом есть категории, которые в большей степени влияют на показатель вовлечённости. Например, в нашем варианте опроса все вопросы (а их более 80) распределены по 12 категориям. Среди них в качестве ключевых категорий, оказывающих влияние на вовлечённость сотрудников, из года в год становятся: признание и вознаграждение, личное развитие, высшее руководство и коммуникации. Как правило, эти же категории влияют на вовлечённость в большинстве как западных, так и российских компаний.



Почему именно эти категории являются ключевыми в вопросах вовлечённости?

— Признание и вознаграждение — очень важный фактор, влияющий и на удовлетворённость работой, и на лояльность сотрудников к компании. Но стоит отметить, что помимо заработной платы, которая должна быть конкурентоспособной и соответствовать рынку, сотрудники уделяют особое внимание вопросу нематериальной мотивации, признанию своих заслуг. Именно поэтому по результатам самого первого опроса, который мы проводили в 2012 году, была запущена общепанковская программа нематериальной мотивации, когда любой сотрудник, используя виртуальную валюту, может отблагодарить своего коллегу за помощь или вклад в общий проект. Сотрудники копят эту валюту, а затем обменивают её на реальные сувениры, выбранные в виртуальном магазине. Этой программе уже почти пять лет. Мы постоянно её дорабатываем и улучшаем и видим, что с каждым разом интерес к ней только возрастает. Например, сотрудники нередко делятся с нами идеями, какие ещё призы им хотелось бы увидеть в каталоге подарков.

Что касается личного развития, то с каждым годом этот аспект становится всё более значимым. Сотрудники хотят не только отдавать что-то организации. Взамен им важно получить возможность расти и развиваться вместе с компанией. Поэтому необходимо построить максимально прозрачную систему оценки персонала, а также предоставить сотрудникам различные современные инструменты для самообучения и саморазвития.

Важными факторами, оказывающими влияние на вовлечённость, также являются коммуникации и высшее руководство. Они отражают уровень информированности сотрудников о планах и основных направлениях развития компании, открытость и готовность топ-менеджмента к диалогу с персоналом по различным вопросам.



На проведении опроса работа, скорее всего, не заканчивается. Поделитесь, пожалуйста, с коллегами пошаговой инструкцией

**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**



КОНФЕРЕНЦИЯ



Сентябрь 2018 г.

БЕЛОВОРОТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ

Болезнь для торговли,
производства, финансов...

 не раз поднимал ее
в интервью

*В этот раз эксперты выступят
на конференции со своими мнениями
о способах выявления — недопущения и борьбы
с проявлениями воровства внутри фирмы*

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах
«Беловоротничковая преступность», который получают все подписчики .

Участие в конференции для подписчиков  — бесплатно.



Лучшие бизнес-тренеры России



приглашает всех бизнес тренеров к участию

Некоммерческий характер предполагает доброжелательное отношение
ко всем и максимум содействия.

Критерии:

- ✓ известность в бизнес среде
- ✓ отзывы клиентов
- ✓ мнения коллег по цеху

Интервью с тренером

А также оргкомитет внимательно изучает всё, что есть в Сети о каждом!

Итоги в сентябре в



Награждение состоится на церемонии Национальной Деловой премии

«КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА»

Ждём заявки от тренеров на электронную почту:

tp@top-personal.ru

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 28
(488)

2018

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Важные номера по каталогу "Ресурсы" - 71052, 71055, 72035.

Штатные параноики

Главная тема:

