



*Яна Леликова*

**Частые больничные на детей и увольнение таких мам: споры**

*Дмитрий Ходыкин*

**Работника могут уволить по состоянию здоровья только при наличии медицинского заключения и соблюдения целого ряда условий такого увольнения**

*Ирина Быкова*

**Права авторов изобретений, полезных моделей и промышленных образцов: анализ судебной практики**

*Екатерина Човикова*

**Трудовое право Франции: разрешение споров**

*Ольга Байдина*

**Трудоустраиваем инвалидов: с чем придётся столкнуться работодателю**

*Сергей Слесарев*

**Мошенники на выдумку хитры... а работодатели этому способствуют**

*Сергей Смирнов*

**Компенсация неиспользованного отпуска работнику «по-европейски»**

*Ответственность работодателя и генеральных директоров резко и качественно повысилась в этом году... и, видимо, будет только усиливаться (за невыплату заработной платы или её задержку).*

*Но лидер новаций – субсидиарная ответственность топ-менеджеров...*

*Пока судов мало, и  просит экспертов «проинтуичить» варианты новаций законодателя...*

*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

Яна Леликова

**Частые больничные на детей и увольнение таких мам: споры .....5**

Дмитрий Ходыкин

**Работника могут уволить по состоянию здоровья только при наличии медицинского заключения и соблюдения целого ряда условий такого увольнения .....15**

## Авторское право

Ирина Быкова

**Права авторов изобретений, полезных моделей и промышленных образцов: анализ судебной практики .....27**

## За рубежом



Екатерина Новикова

**Трудовое право Франции: разрешение споров ..39**

## Инвалиды



Ольга Байдина

**Трудоустраиваем инвалидов: с чем придётся столкнуться работодателю .....51**

## Беловоротничковая преступность



Сергей Слесарев

**Мошенники на выдумку хитры... а работодатели этому способствуют .....61**

## Отпуск

Сергей Смирнов

**Компенсация неиспользованного отпуска работнику «по-европейски» .....71**

## Мнения практиков

Ольга Кириллова, Владислав Варшавский,  
Галина Брусенцева, Марат Хасанов

**Мнения практиков .....79**

Антон Макейчук, Дмитрий Гаранин, Владимир Горелик,  
Андрей Толстых, Антон Матюшенко

**Что «светит» сотруднице, сдавшей следствию братьев Магомедовых? Почему часто подчинённые даже топового уровня идут на сделку с правоохранителями? .....89**

Константин Сунцов, Алексей Галицкий,  
Светлана Гацакова, Андрей Конусов

**Какие самые сложные трудовые конфликты Вам удалось решить и как? Почему они возникли, кто виноват и как поставить барьер подобным случаям? .....99**

Константин Федяев

**Когда суды допускают увольнение беременных? .....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, 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](http://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](mailto:tp@top-personal.ru).  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 15.04.2018.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-37.

Отпечатано в полном соответствии

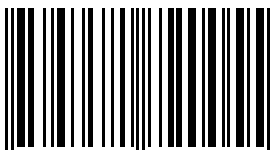
с качеством предоставленного

электронного оригинал-макета

в АО «ИПК «Чувашия»

428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >

Яна Леликова

# Частые больничные на детей и увольнение таких мам: споры

Противоречия в интересах работника и работодателя возникают в процессе трудовой деятельности, как известно, нередко. Одной из проблемных ситуаций в трудовых отношениях, в том числе с моральной точки зрения, являются больничные сотрудниц, имеющих часто болеющих детей. От женщин, оказавшихся в такой ситуации, мало что зависит, по различным причинам они вынуждены брать больничный снова и снова, осознавая недовольство со стороны руководства и понимая тот факт, что это негативно сказывается и на их зарплате, и на отношениях с коллегами. Приоритет в такой ситуации в любом случае имеет собственный ребёнок, и ничего тут уже не поделаешь.

Важно знать, что законодательство в свою очередь также имеет ограничения и по выплате пособия по уходу за ребёнком. Согласно части 5 статьи 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» оплачивается до 60 календарных дней в течение одного календарного года, и это только в том случае если ребёнок младше 7 лет. Если ребёнку от 7 до 15 лет — оплачивается до 15 календарных дней по каждому случаю заболевания, но не более 45 дней в год. Если ребёнок уже старше 15 лет, то оплачивается до 7 календарных дней по каждому случаю и максимум 30 дней в год. Есть некоторые исключения, но они касаются уже тяжело болеющих детей и детей-инвалидов.

Работодатели в таких ситуациях страдают не меньше, такое положение дел им также невыгодно, и даже не только с материальной точки зрения. Даже добросовестный работодатель, проникшийся трудной ситуацией, сталкивается с такого рода сложностями, как нехватка рабочих рук или недовольство других сотрудников, на которых перекладываются обязанности мамочек на больничном. Трудовой процесс банально так или иначе перестаёт идти как надо.

Недобросовестные работодатели в таких случаях прибегают к увольнению. Женские форумы буквально заполнены вопросами о том, законно ли такое увольнение и как действовать в ситуации давления со стороны руководства. Но случаются и обратные ситуации, когда работодатель не знает, что делать с недобросовестной сотрудницей. Трудовой кодекс, как известно, содержит исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора, в которые не входит частое пребывание на больничном. Такое увольнение однозначно является незаконным.

Стоит иметь в виду, что формулировка «частые больничные» не правовая и законодательством не закреплена, поэтому в приказе основанием для увольнения она служить не может. Как правило, в спорах работодатели ссылаются на отсутствие на рабочем месте, нарушение режима рабочего дня и так далее. При обращении в суд сотрудницы, уволенные даже по

косвенным основаниям, ссылаются на то, что недовольство руководства вызывали «частые больничные на ребёнка», и полагают, что увольнение связано именно с этим. Впоследствии такая формулировка отражается в описательной части судебного акта, но сама по себе она не официальна и не может служить основанием для увольнения, а соответственно, и наоборот, не является сама по себе доказательством незаконности для оспаривания иных оснований.

**ОПЛАЧИВАЕТСЯ ДО 60 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ  
В ТЕЧЕНИЕ ОДНОГО КАЛЕНДАРНОГО ГОДА, И  
ЭТО ТОЛЬКО В ТОМ СЛУЧАЕ ЕСЛИ РЕБЁНОК  
МЛАДШЕ 7 ЛЕТ**

Важно знать, что статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) не допускает увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Исключение составляет только ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя.

Однако нередко увольнение происходит именно в период нахождения мам на больничном. Примером подобной ситуации является дело, рассмотренное Киевским районным судом Республики Крым № 2-1792/2017. Забегая вперёд, отметим, что было вынесено решение от 11 августа 2017 г. о признании незаконным приказа об увольнении.

Увольнение истца было произведено на основании п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул. Истец была не согласна с указанным основанием и утверждала, что она хоть и отсутствовала на рабочем месте, однако это было по уважи-



тельной причине, а именно в указанный период она находилась с дочерью на приёме у окулиста, а в дальнейшем на листке нетрудоспособности по уходу за ребёнком. Узнала она об увольнении только лишь в момент получения по почте трудовой книжки, согласие на направление которой она не давала, что также противоречит закону. Работодатель, в свою очередь, ссылаясь, что истец не предупредила руководство о необходимости покинуть рабочее место и об уважительной причине не уведомляла.

Однако суд признал такое увольнение незаконным и указал, что обращение работника за медицинской помощью для малолетнего ребёнка является уважительной причиной для отсутствия на рабочем месте и не может являться основанием для увольнения за прогул. Более того, обязал работодателя выплатить компенсацию за весь период до восстановления в должности как за вынужденный прогул. Суд основывался на таких доказательствах в данной части требований, представленных истцом, как справка из лечебного учреждения и листок нетрудоспособности в связи с уходом за ребёнком.

Также в судебном решении были отражены следующие важные моменты, которые обязательно стоит знать работодателю для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения. А именно, работодатель должен направить уведомление о дисциплинарном взыскании и потребовать письменное объяснение от работника. И только по результату непредставления разъяснения по истечении 2-х рабочих дней со дня затребования объяснения либо предоставления разъяснения, в котором не усматривается уважительность причины отсутствия, дисциплинарное взыскание может быть применено.

Аналогичный спор рассматривался и Шумихинским районным судом Курганской области по делу № 2-346/2017, где предметом спора также являлось оспаривание увольнения за прогул. Истец указывала на то, что в связи с частыми больничными с работодателем была достигнута устная договорённость о том, что в случае необходимости выйти на больничный с ребёнком ей достаточно поставить в известность об этом, а больничный

лист брать не обязательно. Несмотря на это, работодатель издал приказ об увольнении в период нахождения истца на больничном, зная, что листка нетрудоспособности у истца не будет, также имея на руках докладную от сотрудников, в которых они излагали доводы о неоднократном нарушении режима работы истцом.

## **ОБРАЩЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩЬЮ ДЛЯ МАЛОЛЕТНЕГО РЕБЁНКА ЯВЛЯЕТСЯ УВАЖИТЕЛЬНОЙ ПРИЧИНОЙ ДЛЯ ОТСУТСТВИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

Тем не менее истец доказала нахождение на больничном с ребёнком амбулаторной картой и справкой от врача. А поскольку в любом случае увольнение в период нетрудоспособности незаконно, суд вынес решение в пользу истца и восстановил её на работе.

Работодатели прибегают и к увольнению по иным основаниям, если таковые находятся, как было отражено в решении по делу № 2-1600/2015, рассмотренному Интинским городским судом Республики Коми. Сотрудницу, работающую долгий период, вдруг уволили на основании того, что она имела судимость. Истец, в свою очередь, утверждала, что её уволили из-за частых больничных по уходу за ребёнком, поскольку каких-либо нареканий по работе со стороны руководства никогда не имелось, и, увольняя по данному основанию, они обязаны были предложить ей иную имеющуюся вакансию, на которой судимость не препятствует трудовой деятельности, чего работодателем сделано не было. В результате работодатель хоть и нашёл основание, за которое уволить, однако не учёл всех

законодательных нюансов, и требование истца суд всё же удовлетворил и восстановил её на работе.

Несмотря на то, что увольнение в связи с частыми больничными является очевидным противоречием закону, подобных ситуаций достаточно много. А вот случаев именно судебного разбирательства крайне мало. Не все мамы осведомлены о своих законных правах, а порой просто не готовы идти в суд и восстанавливаться на такой работе. Однако такого рода

**БЫЛА ДОСТИГНУТА УСТНАЯ ДОГОВОРЁННОСТЬ  
О ТОМ, ЧТО В СЛУЧАЕ НЕОБХОДИМОСТИ ВЫЙТИ  
НА БОЛЬНИЧНЫЙ С РЕБЁНКОМ ЕЙ ДОСТАТОЧНО  
ПОСТАВИТЬ В ИЗВЕСТНОСТЬ ОБ ЭТОМ, А  
БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ БРАТЬ НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО**

судебные решения всё же уже имеются, и уже смело можно сказать, что судебная практика сформировалась и суд встаёт на сторону женщин.

Стоит также отметить, что ещё более недобросовестные работодатели умышленно создают неблагоприятную рабочую обстановку, выражающуюся, например, в необоснованных замечаниях или же лишении премии за незначительные недочёты в работе, вынуждая таким образом маму с часто болеющим ребёнком саму подать заявление об увольнении. В любом случае все незаконные действия работники, заручась поддержкой грамотного юриста, легко оспаривают в суде, в том числе увольнение в результате психического давления.

Важный момент, который отражает суд в своих решениях по данной категории дел, — это то, что доказывать законность увольнения обязан именно

работодатель. Поэтому если у работодателя действительно трудный сотрудник, который ещё и злоупотребляет своими правами, то необходимо вооружиться Трудовым кодексом, изучить все сроки и нюансы оснований увольнения. А также важно всё фиксировать документально, составлять акты об отсутствии на рабочем месте, направлять уведомления о дисциплинарном взыскании и сохранять все подтверждения об отправке и получении, очень важно, чтобы это можно было подтвердить, т. е., отправляя письмо, это нужно делать заказным с уведомлением. Если документов в приложении к письму много, то лучше сделать опись вложений, чтобы впоследствии можно было доказать отправку всех важных документов.

Действительно, бывают случаи, что недобросовестные сотрудницы берут часто больничные листы и тем самым злоупотребляют своими правами. Больничные по уходу за одним ребёнком сменяются больничными по уходу за вторым ребёнком и, наконец, неоднократные больничные самой мамочки, и всё это превращается в чехарду листков нетрудоспособности. Работу такой сотрудницы выполняют коллеги, а работодатель вынужден платить заработную плату работнику, который появляется на рабочем месте меньше половины дней в году, а нового работника взять не может.

В случае если сотрудница действует недобросовестно и злоупотребляет своими правами, необходимо проверить, действительно ли во время, которое указано в листках нетрудоспособности, дети болели и находились дома с мамой, а не посещали детский сад или школу. В противном случае, зафиксировав такой факт, недобросовестную маму можно увольнять по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, доказав при этом, что такая сотрудница не была нетрудоспособна в данный период.

Примеры, когда работодателю удаётся доказать свою позицию имеют место в судебной практике. Так, по делу № 2-2203/2017, рассмотренному Ленинским районным судом г. Махачкалы, суд вынес решение от 22 августа 2016 г., которым отказал истцу в восстановлении в должности и не признал приказ об увольнении незаконным. При разрешении спора судом было принято во внимание то обстоятельство, что истец отсутствовала по

постоянному месту работы более пяти месяцев. Работодателю удалось доказать, что в этот период истец злоупотребляла своими правами, неоднократно открывая листы нетрудоспособности по уходу за несовершеннолетними детьми с целью представления их по основному месту работы, в то время как дети посещали школу, а она сама работала по совместительству в другом месте.

**ИСТЕЦ УТВЕРЖДАЛА, ЧТО ЕЁ УВОЛИЛИ  
ИЗ-ЗА ЧАСТЫХ БОЛЬНИЧНЫХ ПО УХОДУ  
ЗА РЕБЁНКОМ, ПОСКОЛЬКУ КАКИХ-ЛИБО  
НАРЕКАНИЙ ПО РАБОТЕ СО СТОРОНЫ  
РУКОВОДСТВА НИКОГДА НЕ ИМЕЛОСЬ**

Нередки случаи, когда листки нетрудоспособности и попросту поддельные. Для того чтобы отличить поддельный больничный, нужно обратить внимание на следующие нюансы. Необходимо проверить правильность заполнения реквизитов листка нетрудоспособности, посмотреть, разборчивы ли записи медицинских работников, чёткие ли печати, проверить название и штампы медицинской организации, а также лист нетрудоспособности должен соответствовать определённой законом форме, а именно Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 347н. Обнаружив такой случай, необходимо объяснить сотруднице, что Фонд социального страхования обязательно проведёт проверку и не будет осуществлять выплат по недействительным больничным листам, а соответственно, у таких сотрудниц просто теряется выгода от частого и долгого пребывания на больничном.

Дмитрий Ходыкин

# **Работника могут уволить по состоянию здоровья только при наличии медицинского заключения и соблюдения целого ряда условий такого увольнения**

Многие представители малого и среднего бизнеса, а порой и крупные компании, не сильно заинтересованы продолжать трудовые отношения с работником, у которого имеются проблемы со здоровьем, забывая о том, что расторгнуть трудовой договор с данным работником возможно только при соблюдении установленного законодательством порядка увольнения и только при наличии медицинского заключения, свидетельствующего о наличии противопоказаний к выполняемой им работе. При несоблюдении данных условий увольнение работника будет считаться незаконным и по решению суда он может быть восстановлен на работе с выплатой не полученного за время вынужденного прогула дохода, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Обратимся к действующему законодательству. В соответствии с нормами п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса РФ (далее — ТК РФ) одним из оснований прекращения действия трудового договора с работником является отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.

Таким образом, если по медицинским показаниям работник не может исполнять свои трудовые обязанности и нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев (ч. 3 ст. 73 ТК РФ), а других вакансий у работодателя не имеется или согласия работника на перевод нет, то работодателю следует уволить такого работника в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольнение в таком случае будет полностью законным и обоснованным.

Следовательно, прежде чем работодателю предпринимать какие-либо из вышеописанных действий, предшествующих увольнению работника по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, работник должен иметь на руках медицинское заключение с противопоказаниями к работе. Необходимо отметить, что ранее судебная практика по-разному трактовала, что понимать под этим документом и какая организация может выдать данный документ, имеющий юридическую силу.

Так, например, до разъяснения Верховным Судом своей позиции по данному вопросу (Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2011 г., утв. Президиумом Верховного Суда РФ 14.03.2012) суды принимали неоднозначные решения по факту признания наличия медицинского заключения установленной формы документом, на основании

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО-РАЗНОМУ  
ТРАКТОВАЛА, ЧТО ПОНИМАТЬ ПОД ЭТИМ  
ДОКУМЕНТОМ И КАКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МОЖЕТ  
ВЫДАТЬ ДАННЫЙ ДОКУМЕНТ**

которого работодатель имеет право уволить работника. В частности, можно привести как пример решение Бабушкинского районного суда г. Москвы по делу № 2-5236/11 от 07.12.2011, где по результатам рассмотрения дела суд восстановил работника на работе, признав, что в медицинском документе, определяющем характер заболевания работника и его дальнейшую способность к трудовой деятельности, отсутствовали ограничения по занимаемой работником должности, что свидетельствует об отсутствии в данном случае самого медицинского заключения с противопоказаниями к работе, поэтому у работодателя не имелось оснований для увольнения работника с работы. К тому же суд посчитал, что учреждение, которое выдало работнику соответствующие медицинские документы по инвалидности, не относится к медицинским организациям, осуществляющим деятельность на основании лицензии в области медицинских осмотров, которые проводятся с целью выявления заболеваний, являющихся противопоказаниями для продолжения работы, поэтому документ, выданный не уполномоченной организацией, не является достаточным и не позволяет работодателю увольнять работника в установленном ТК РФ порядке.



Данный вывод суда первой инстанции имел под собой твёрдое основание при неопределённости законодательства, если бы Верховный Суд в вышеупомянутом Обзоре судебной практики за четвёртый квартал 2011 года не прояснил ситуацию по данному вопросу. В п. 8 Обзора была рассмотрена ситуация, в которой работник оспаривал увольнение по специальному основанию по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ссылаясь на то, что заключение

**ДОКУМЕНТ, ВЫДАННЫЙ НЕ УПОЛНОМОЧЕННОЙ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ, НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ДОСТАТОЧНЫМ  
И НЕ ПОЗВОЛЯЕТ РАБОТОДАТЕЛЮ УВОЛЬНЯТЬ  
РАБОТНИКА**

медико-социальной экспертизы (МСЭ) не является медицинским заключением в смысле Трудового кодекса РФ. Но Верховный Суд РФ не поддержал позицию работника, указав, что заключение МСЭ является медицинским актом, подтверждающим состояние здоровья работника. Поэтому, если рабочее место и условия трудовой деятельности не соответствуют медицинским показаниям в отношении данного работника, установленным по результатам медико-социальной экспертизы, Верховный Суд справедливо подтвердил, что увольнение работника в такой ситуации по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является обоснованным и соответствующим нормам трудового законодательства.

После сформулированной позиции Верховного Суда РФ по данному вопросу судебная практика была направлена в нужное русло. Так, вышеописанное решение Бабушкинского районного суда г. Москвы по делу № 2-5236/11 от 07.12.2011 было впоследствии отменено определением Московского городского суда от 10.04.2012 по делу № 33-9156. Суд признал выводы суда первой инстанции неверными и основанными на неправиль-

ном толковании и применении норм материального права. Довод суда о том, что решения учреждения МСЭ об установлении инвалидности работника и программы реабилитации являются единственными документами,

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ МСЭ ЯВЛЯЕТСЯ МЕДИЦИНСКИМ АКТОМ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИМ СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКА**

выдаваемыми данным учреждением по результатам проведения медико-социальной экспертизы, которое является обязательным для организаций, учреждений, находит своё подтверждение в силу ст. 11 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». В итоге суд принял новый судебный акт, на основании которого работнику было отказано в восстановлении на работе.

Необходимо отметить, что в соответствии с определением Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 № 1090-О-О необходимость перевода работника на другую работу должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания прекращения трудового договора.

Таким образом, на основании вышеизложенного работодатель при разрешении вопроса об увольнении работника по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может использовать в качестве доказательства как заключение медицинских организаций, имеющих лицензию на проведение медицинских осмотров (обследований) работников, так и заключение МСЭ.

Если у работодателя отсутствуют рабочие места, которые он в соответствии с медицинским заключением обязан предложить работнику, то простой констатации этого факта будет недостаточно.

Работодатель обязан подтвердить отсутствие подходящей работы для работника, чем может являться карта аттестации рабочего места или штатное расписание данной организации.

Иногда работодатели в качестве доказательства невозможности работника выполнять свою прежнюю работу представляют устав организации, содержащий указание на основную деятельность компании, где трудится работник. С помощью только локальных и внутренних документов организации доказать, что существующие у работника проблемы со здоровьем препятствуют ему выполнять прежнюю работу, практически невозможно. Работодатель не может единолично решить вопрос о том, может ли работник работать в занимаемой должности, которая подвергается воздействию каких-либо опасных или вредных производственных факторов, если сам работодатель не располагает сведениями о непригодности сотрудника к трудовой деятельности в компании и данными, которые могут подтвердить отсутствие у работодателя работы, соответствующей степени утраты профессиональной трудоспособности работника.

Судебная практика в этом случае справедливо занимает сторону работника. Так, определением Санкт-Петербургского городского суда от 20.02.2012 № 33-2395 увольнение работника было признано незаконным, поскольку работодателем при увольнении работника не были соблюдены требования ст. 73 ТК РФ, в соответствии с которой работника, нуждающегося в переводе на другую работу на основании медицинского заключения, работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Работник обратился в суд с требованием признать незаконным увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В исковом заявлении он указал, что был освидетельствован в медицинском учреждении, которое установило ограничения к работе. При этом истец пояснил, что не имеется никаких

препятствий для продолжения работы, поскольку работа в занимаемой им должности не оценивалась на предмет производственных рисков и вредности. Суд согласился с доводами работника и указал, что на момент увольнения работника работодатель не располагал данными о непригодности истца к профессиональной деятельности. При этом работодателем не был соблюден порядок увольнения, предусмотренный пунктом 8 ч. 1

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ПОДТВЕРДИТЬ  
ОТСУТСТВИЕ ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ ДЛЯ  
РАБОТНИКА, ЧЕМ МОЖЕТ ЯВЛЯТЬСЯ КАРТА  
АТТЕСТАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА**

ст. 77 ТК РФ. Работодатель не предложил работнику работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. А вопрос о том, что работник не может работать в занимаемой должности, был решён работодателем самостоятельно. Поэтому суд обоснованно признал увольнение работника незаконным и восстановил его на работе с компенсацией всех затрат и заработной платы.

Помните, что обращение в суд — это практически единственный способ признать прекращение трудовых отношений с работодателем и расторжение трудового договора незаконным и защитить свои права. Несмотря на то что бремя доказывания законности увольнения будет лежать на работодателе в соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, сотруднику следует заранее позаботиться о представлении документов, подтверждающих неправомочность действий работодателя. Лучше всего, если сам работник заранее подготовит всю доказательную базу, на которой он будет основывать свои требования.

Конечно, на практике довольно часто возникают такие ситуации, когда работодатель, желая избавиться от сотрудника, просит его написать заявление об увольнении по собственному желанию вне зависимости от наличия медицинских показаний к работе.

Особенно это актуально, если у сотрудника имеются некоторые проблемы со здоровьем, но они не мешают ему исполнять свои трудовые обязанности и не являются противопоказаниями к работе.

**ДОКАЗАТЬ ФАКТ ПОНУЖДЕНИЯ К НАПИСАНИЮ  
ТАКОГО ЗАЯВЛЕНИЯ ИЛИ ДАВЛЕНИЯ  
РАБОТОДАТЕЛЯ БУДЕТ ЕЩЁ СЛОЖНЕЕ**

Если работник подпишет такое заявление, т. е. расторгнет трудовой договор по собственной инициативе, то обжаловать законность увольнения в суде будет проблематично. А доказать факт понуждения к написанию такого заявления или давления работодателя будет ещё сложнее. Что делать в этом случае?

Вступать в открытую конфронтацию с работодателем не стоит: в этом варианте вы ничего не выиграете в любом случае, да и спокойно работать в компании уже не сможете, потратите только своё время и нервы.

В данном случае, чтобы избежать дальнейшего нарастания конфликта, можно предложить следующие варианты действий:

1. Предложить работодателю расстаться по соглашению сторон с выплатой согласованной денежной компенсации (такой вариант устраивает, как правило, обе стороны).

2. Обратиться с заявлением в контролирующие органы: прокуратуру или трудовую инспекцию. В таком случае вы явно подпортите жизнь работода-

телю, так как скорее всего его будет ждать внеплановая проверка, которая может грозить неблагоприятными последствиями для него.

Если и эти действия ни к чему не привели и обращение за помощью не принесло результатов, работник должен подготовиться отстаивать свои интересы в суде.

При доказывании факта оказываемого со стороны руководства компании давления сотрудник может ссылаться на следующие доказательства и обстоятельства:

- это могут быть текстовые записи, авторство которых можно будет идентифицировать,
- электронная переписка с работодателем, из которой можно будет установить участников беседы, а также факты давления или угроз;
- факт того, что работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, а потом отозвал его до даты расторжения трудового договора;
- при получении и подписании приказа о расторжении трудового договора сотрудник указал, что не согласен с увольнением;
- уведомление руководства работником о том, что его увольнение не является добровольным волеизъявлением;
- свидетели;
- аудиофайлы. Желательно, чтобы в разговоре упоминались имена или фамилии участников беседы. В противном случае работнику придётся представить в материалы дела дополнительные доказательства отсутствия его волеизъявления на увольнение по собственному желанию.

Одним из положительных примеров судебной практики, где сотрудникам удалось доказать факт оказанного руководством давления с целью вынудить написать заявление на увольнение, можно привести апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 04.07.2014 по делу № 33-3911/2014.

www.TOP-PERSONAL.RU

апрель-июнь

В номере:

От «вершения дел» к «делопроизводству»:  
к истории термина

**№2**  
**2018**

Международный стандарт ИСО 15489  
«Информация и документация. Управление  
документами»: сравнительный анализ новой  
и старой версий

10 важных дел при организации деловых  
встреч

Россия – Вьетнам: вехи профессионального  
сотрудничества

Документирование деятельности  
представительных органов местного  
самоуправления Российской Федерации

Разработка методических рекомендаций по  
работе с документами ограниченного доступа  
(на примере ОМОН МВД по Республике Коми)

Методология постановки документооборота –  
значимая часть автоматизации

Web-технологии в автоматизированных  
системах по делопроизводству

При поддержке:

Ирина Быкова

# Права авторов изобретений, полезных моделей и промышленных образцов: анализ судебной практики

Действующее гражданское законодательство Российской Федерации называет интеллектуальные права на изобретения, полезные модели и промышленные образцы патентными правами (п. 1 ст. 1345 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ)).



Под изобретением как охраняемым результатом интеллектуальной деятельности в России понимается техническое решение в любой области, относящееся к продукту (в частности, устройству, веществу, штамму микроорганизма, культуре клеток растений или животных) или способу (процессу осуществления действий над материальным объектом с помощью материальных средств), в том числе к применению продукта или способа по определённым назначению (п. 1 ст. 1350 ГК РФ).

**ИМЕННО ИСТЦЫ ДОЛЖНЫ ДОКАЗАТЬ,  
ЧТО СООТВЕТСТВУЮЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ  
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЗДАНЫ  
НЕ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ СВОИХ  
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

В качестве полезной модели охраняется техническое решение, относящееся к устройству (п. 1 ст. 1351 ГК РФ), а в качестве промышленного образца — решение внешнего вида изделия промышленного или кустарно-ремесленного производства (п. 1 ст. 1352 ГК РФ).

Автору изобретения, полезной модели или промышленного образца, которым признаётся гражданин, своим творческим трудом создавший соответствующий результат интеллектуальной деятельности (организация не может признаваться автором), принадлежат исключительное право и право авторства (п. 2 ст. 1345 ГК РФ). При этом право авторства (право признаваться автором изобретения, полезной модели или промышленного образца) неотчуждаемо и непередаваемо и принадлежит только автору, а вот исключительное право может принадлежать или быть передано другому лицу, в том числе организации (юридическому лицу).

Одним из распространённых случаев, когда исключительное право на изобретение, полезную модель или промышленный образец изначально принадлежит другому лицу, а не автору, является создание служебного изобретения, служебной полезной модели или служебного промышленного образца, то есть создание указанных результатов интеллектуальной деятельности работником при исполнении своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя (п. 1 ст. 1370 ГК РФ). Исключительное право на служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец в таком случае принадлежит работодателю (п. 3 ст. 1370 ГК РФ).

Для того чтобы исключительное право на изобретение, полезную модель или промышленный образец признавалось и охранялось в Российской Федерации, соответствующие изобретение, полезная модель или промышленный образец должны пройти процедуру государственной регистрации, на основании которой федеральный орган исполнительной власти по интеллектуальной собственности выдаёт патент (ст. 1353 ГК РФ).

В патенте на изобретение, полезную модель или промышленный образец содержатся сведения о патентообладателе изобретения, полезной модели или промышленного образца (лице, которому принадлежит исключительное право) и авторе (авторах, в случае если объект создан в соавторстве) изобретения, полезной модели или промышленного образца (форма патента на изобретение утверждена Приказом Минэкономразвития России от 25.05.2016 № 316; форма патента на полезную модель — Приказом Минэкономразвития России от 30.09.2015 № 701; форма патента на промышленный образец — Приказом Минэкономразвития России от 30.09.2015 № 695).

Довольно часто в суд предъявляются иски о признании патента недействительным именно в части указания патентообладателя и (или) автора изобретения, полезной модели или промышленного образца.

В частности, с подобными требованиями обращаются в суд работники, которые пытаются признать за собой исключительное право на изобре-

тение, полезную модель или промышленный образец, опровергая доводы организации – работодателя о том, что данный объект является служебным изобретением, служебной полезной моделью или служебным промышленным образцом.

Так, решением Суда по интеллектуальным правам от 23.12.2015 было отказано в удовлетворении исковых требований ФИО1, ФИО2 и ФИО3 к акционерному обществу «\*\*\*», обществу с ограниченной ответствен-

**ОПРЕДЕЛЯЮЩИМ ДЛЯ ПРИЗНАНИЯ  
ТЕХНИЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ СЛУЖЕБНЫМ  
ЯВЛЯЕТСЯ ФАКТ ЕГО СОЗДАНИЯ В РАМКАХ  
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

стью «\*\*\*», Федеральной службе по интеллектуальной собственности (Роспатенту) о признании патентов Российской Федерации на изобретения № <...>, <...>, <...>, <...> и патентов Российской Федерации на полезные модели № <...>, <...>, <...>, <...>, <...>, <...> недействительными в части указания в них в качестве патентообладателя акционерного общества «\*\*\*» и об обязанности Роспатента выдать новые патенты на названные изобретения и полезные модели с указанием в качестве патентообладателей (изобретений и полезных моделей) их авторов. Авторами указанных изобретений и полезных моделей как раз и являлись истцы.

В кассационной жалобе на данное решение Суда по интеллектуальным правам заявители ФИО1, ФИО2 и ФИО3 утверждали о неправильном распределении бремени доказывания. ФИО1, ФИО2 и ФИО3 полагали, что не они должны были опровергать утверждения акционерного общества «\*\*\*» о том, что спорные изобретения и полезные модели являются служебными.

Кроме того, пытаюсь оспорить служебный характер изобретений и полезных моделей, заявители ссылались на то, что:

1) суд первой инстанции сделал ошибочный вывод о том, что спорные изобретения и полезные модели сделаны в области, совпадающей с деятельностью, которой занимается акционерное общество «\*\*\*»;

**ПРАВО АВТОРСТВА НЕОТЧУЖДАЕМО И  
НЕПЕРЕДАВАЕМО И ПРИНАДЛЕЖИТ ТОЛЬКО  
АВТОРУ, А ВОТ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПРАВО  
МОЖЕТ ПРИНАДЛЕЖАТЬ ИЛИ БЫТЬ ПЕРЕДАНО  
ДРУГОМУ ЛИЦУ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

2) суд первой инстанции не привёл доводов в пользу наличия хотя бы одного из указанных в ст. 1370 ГК РФ обстоятельств, подтверждённых документально, позволяющих сделать вывод о служебном характере спорных изобретений и полезных моделей;

3) в материалах дела отсутствуют документы, подтверждающие тот факт, что спорные изобретения и полезные модели созданы в офисе акционерного общества «\*\*\*», с помощью оборудования этого общества и его средств.

Отказывая в удовлетворении кассационной жалобы, Президиум Суда по интеллектуальным правам в Постановлении от 16 мая 2016 г. по делу № СИП-167/2015 указал следующее:

– относительно бремени доказывания: именно истцы, оспаривающие служебный характер изобретений и полезных моделей, в силу п. 1 ст. 65

Арбитражного процессуального кодекса РФ, должны доказать, что соответствующие результаты интеллектуальной деятельности созданы не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя;

— касательно довода (1) заявителей: суд первой инстанции обоснованно принял во внимание соотношение деятельности, осуществляемой работодателем, что подтверждается уставом акционерного общества «\*\*\*» и выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц, со сферой, в которой созданы патентоспособные объекты;

— в отношении довода (2) заявителей: суд первой инстанции обоснованно принял во внимание пределы трудовых обязанностей работников (примечание: судом первой инстанции в качестве доказательств были оценены должностная инструкция ФИО1, трудовые договоры ФИО2, ФИО3), место выполнения работ по созданию патентоспособных объектов, источник оборудования и средств, использованных для их создания, возможность осуществления работодателем контроля за работой, в рамках которой создан патентоспособный объект, цель создания патентоспособного объекта, последующее поведение работника и работодателя (примечание: все заявки на выдачу патентов на спорные изобретения и полезные модели на имя акционерного общества «\*\*\*» были подписаны ФИО1, являющимся генеральным директором данного акционерного общества), составляемые ими в процессе трудовой деятельности работника документы, которые в совокупности могли бы свидетельствовать о разработке технических решений в порядке исполнения трудовых обязанностей, иные обстоятельства;

— по доводу (3) заявителей: судом первой инстанции также установлено и истцами не оспаривается, что общество «\*\*\*» в 2008-2012 годах предоставляло акционерному обществу «\*\*\*» полигон для испытаний промышленных взрывчатых веществ, специалистов-взрывников и необходимые сырьё и материалы в целях проверки работоспособности новых технических решений в области производства промышленных взрывчатых веществ и взрывных работ; работники общества «\*\*\*», наряду с работниками акци-

онерного общества «\*\*\*» ФИО2 и ФИО3 участвовали в проведении данных испытаний.

Наряду с этим судом было отмечено, что для признания технического решения служебным не требуется, чтобы в документе, определяющем трудовые обязанности работника (трудовой договор, должностная инструкция), содержалось конкретное указание на выполнение соответствующих работ по созданию конкретных патентоспособных объектов либо усовер-

**НА МОМЕНТ ПОДАЧИ ЗАЯВКИ НА РЕГИСТРАЦИЮ  
СПОРНОЙ ПОЛЕЗНОЙ МОДЕЛИ ДЕЙСТВОВАЛА  
ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ 2013 ГОДА ДЛЯ  
ФИО КАК ИНЖЕНЕРА, ПОЛОЖЕНИЯМИ КОТОРОЙ  
НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО ВЕДЕНИЕ КАКОЙ-ЛИБО  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

шенствованию известных конструкций. Определяющим для признания технического решения служебным является факт его создания в рамках трудовых обязанностей, содержание которых может быть выражено в виде относительно общего круга осуществляемых работником трудовых функций или конкретного задания.

Также в суд поступают требования организаций-работодателей, заявляющих, что спорный объект является служебным изобретением, служебной полезной моделью или служебным промышленным образцом, и требующих выдачи им патента как обладателям исключительных прав на соответствующие служебное изобретение, служебную полезную модель или служебный промышленный образец.

К примеру, акционерная компания «\*\*\*» (ПАО) обратилась в Суд по интеллектуальным правам с заявлением к ФИО о признании патента Российской Федерации на полезную модель № <...> недействительным в части указания патентообладателем ФИО, аннулировании названного патента с даты подачи заявки и обязанности Федеральной службы по интеллектуальной собственности выдать новый патент с указанием в качестве правообладателя акционерной компании «\*\*\*» (ПАО).

**НЕ ПРИЗНАЮТСЯ АВТОРАМИ ФИЗИЧЕСКИЕ  
ЛИЦА, НЕ ВНЁШИЕ ЛИЧНОГО ТВОРЧЕСКОГО  
ВКЛАДА В СОЗДАНИЕ ОБЪЕКТА  
ПРОМЫШЛЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ,  
ОКАЗАВШИЕ АВТОРУ (АВТОРАМ) ТОЛЬКО  
ТЕХНИЧЕСКУЮ, ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ИЛИ  
МАТЕРИАЛЬНУЮ ПОМОЩЬ**

В обоснование своих требований акционерная компания «\*\*\*» (ПАО) пыталась доказать, что спорная полезная модель, заявка на получение патента в отношении которой была подана ФИО 30.01.2014, являлась служебной полезной моделью, приведя в качестве доказательств должностные инструкции ФИО от 2002, 2005, 2006 годов.

Суд по интеллектуальным правам в решении от 28.10.2016 по делу № СИП-423/2016, отказывая акционерной компании «\*\*\*» (ПАО) в удовлетворении искового заявления, указал на то, что, поскольку на момент подачи заявки на регистрацию спорной полезной модели действовала должностная инструкция 2013 года для ФИО как инженера <...>, положениями

которой не предусмотрено ведение какой-либо исследовательской деятельности, и акционерной компанией «\*\*\*» (ПАО) не было представлено доказательств того, что техническое решение было создано ФИО именно в период до 2006 года, спорная полезная модель не может быть признана служебной.

Кроме того, вопрос о служебном или неслужебном характере объекта патентных прав может возникнуть не только между участниками трудовых отношений. Соответствующий вопрос может стать предметом рассмотрения в споре между юридическим лицом и его участником (учредителем).

К примеру, в деле № СИП-785/2016 по исковому заявлению ФИО к обществу с ограниченной ответственностью Торговая компания «\*\*\*» и обществу с ограниченной ответственностью «\*\*\*» о признании патента Российской Федерации № <...> на полезную модель недействительным и об обязанности Федеральной службы по интеллектуальной собственности (Роспатента) выдать новый патент на полезную модель, в котором в качестве патентообладателей указать ФИО и общество с ограниченной ответственностью «\*\*\*», заявитель утверждал, что подписанное участниками общества с ограниченной ответственностью «\*\*\*», одним из которых и являлся ФИО, соглашение от 05.12.2012, в пункте 8 которого определён порядок создания названного общества с ограниченной ответственностью «\*\*\*» и порядок использования исключительных прав на полезные модели, которые будут созданы в будущем в процессе деятельности этого общества с ограниченной ответственностью «\*\*\*», не может считаться договором об отчуждении права на получение патента, поскольку не содержит согласованного условия о предмете договора и не свидетельствует о том, что данная полезная модель является служебной полезной моделью, поскольку указанное соглашение от 05.12.2012 не является трудовым или иным договором между работником (автором) и работодателем.

Отменяя решение Суда по интеллектуальным правам от 05.06.2017, которым было отказано в удовлетворении исковых требований ФИО к обществу с ограниченной ответственностью Торговая компания «\*\*\*» и обществу



с ограниченной ответственностью «\*\*\*» о признании патента Российской Федерации № <...> на полезную модель недействительным, и передавая дело на новое рассмотрение, Президиум Суда по интеллектуальным правам в Постановлении от 29 сентября 2017 г. по делу № СИП-785/2016 постановил, что вопрос о служебном или неслужебном характере полезной модели может быть разрешён только после того, как будет установлен предмет договора, условия которого содержатся в п. 8 соглашения от 05.12.2012, выяснен вопрос о том, право на подачу конкретно какой заявки и на какую именно полезную модель стороны имели в виду в этом пункте, а следовательно, уяснено, было ли создано соответствующее техническое решение до 05.12.2012 или после этой даты и какое техническое решение было создано до 05.12.2012.

О служебном характере созданного объекта патентных прав может заявить организация (юридическое лицо) в иске к другой организации (юридическому лицу) с целью признания такой организации (истца) патентообладателем спорного изобретения, полезной модели или промышленного образца, а работников истца — авторами соответствующего служебного изобретения, служебной полезной модели или служебного промышленного образца.

Открытое акционерное общество «\*\*\*» обратилось в Суд по интеллектуальным правам с исковым заявлением к обществу с ограниченной ответственностью «\*\*\*» о признании недействительным патента Российской Федерации № <...> на изобретение в части указания автора и патентообладателя и об обязанности Федеральной службы по интеллектуальной собственности выдать патент на спорное изобретение с указанием в качестве патентообладателя открытого акционерного общества «\*\*\*», а в качестве авторов ФИО1, ФИО2, ФИО3, являющихся работниками истца, ссылаясь на служебный характер спорного изобретения.

Отказывая в удовлетворении исковых требований открытого акционерного общества «\*\*\*», Суд по интеллектуальным правам постановил, что, поскольку истцу был передан технический регламент для приведения его в



**Екатерина Новикова**

# Трудовое право Франции: разрешение споров

Трудовое законодательство Франции в настоящее время претерпевает значительные изменения. Президент страны Эмманюэль Макрон намерен провести масштабную реформу. 12 сентября 2017 г. во Франции прошла первая всеобщая забастовка против политики президента Макрона. Причиной недовольства стала только что объявленная реформа Трудового кодекса. Дальнейшая либерализация рынка труда (начатая реформой президента Франсуа Олланда в 2016 году) вызывает немало опасений у граждан.

## ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ВО ФРАНЦИИ

Основной целью реформы является упрощение регулирования отношений работника и работодателя, изменение численности работников и организации труда в зависимости от конъюнктуры рынка и потребности каждого предприятия.

Не менее важной является и систематизация сводов законов, регулирующих трудовые отношения, приведение их в соответствие с потребностями современности. Так, например, Трудовой кодекс Франции (Code du travail) состоит из восьми частей, 40 разделов и 3000 страниц. Документ

**СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ О  
НЕКОНКУРЕНЦИИ ОБЫЧНО СОСТАВЛЯЕТ  
НЕ БОЛЕЕ 2 ЛЕТ С МОМЕНТА УВОЛЬНЕНИЯ  
РАБОТНИКА**

значительно увеличился в объёме после 2008 года, когда была принята новая редакция, заменившая Кодекс от 1973 года, в который было внесено множество поправок. В 2003 году свод законов о труде насчитывал 3800 статей, сегодня их более 10 600! Следует отметить, что данный законодательный акт сформирован не путём кодификации, как в большинстве стран, а путём инкорпорации и частичной консолидации законодательства данной сферы. Трудовые отношения государственных служащих регламентируются административным правом.

Существуют и иные источники трудового права, такие как нормативные правовые акты, нормативные договоры, прецеденты и обычаи. Кроме того, Франция ратифицировала конвенции международных организаций: Орга-

низации Объединенных Наций (ООН), Международной организации труда (МОТ) и других.

Президент Франции Э. Макрон, проводя реформу трудового права, настаивает на том, что максимальное число вопросов организации труда и его оплаты должно быть решено на переговорах работодателей и работников и определяться наиболее точно «коллективными договорами» организаций или отраслевыми договорами.

Коллективные договоры и соглашения могут заключаться организацией и работниками на определённый срок или бессрочно. Причём, в отличие от российского законодательства, в них могут приниматься правила, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством.

## ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В Трудовом кодексе Франции понятие «трудовой договор» отсутствует, но оно ещё в 1954 г. сформулировано Кассационным судом Франции: трудовой договор (*le contrat de travail*) — это договор, по которому одна сторона (работник) нанимается выполнять работу в пользу другой стороны (работодателя) и под её управлением за вознаграждение.

Трудовой договор чаще всего заключается на неопределённый срок. Письменная форма заключения договора не носит обязательного характера. Исключение составляют срочные трудовые договоры, они заключаются строго в письменной форме. Даже если договор заключён в устной форме, работодатель обязан в течение 2 месяцев с момента заключения отправить письменное подтверждение своему сотруднику (подписанный им договор или платёжную форму). Срочный трудовой договор работодатель обязан отправить работнику в течение 2 рабочих дней, иначе он автоматически считается заключённым на неопределённый срок. По Трудовому кодексу договор заключается на определённый срок для замены временно отсутствующего работника, при временном расширении производства и в некоторых иных случаях. Максимальный срок, на который может быть заключён срочный договор, — 24 месяца. Договор может быть продлён только один раз.

Трудовым кодексом Франции закреплено дополнительное условие «о неконкуренции», которое обязывает работника после увольнения с предприятия не трудоустраиваться в конкурирующие фирмы. Работодатель при этом обязуется ежемесячно выплачивать бывшему сотруднику денежную компенсацию (примерно 25-40 % от прежнего заработка). Срок действия соглашения о неконкуренции обычно составляет не более 2 лет с момента увольнения работника, максимальный срок законом не ограничен и устанавливается отраслевым соглашением или коллективным договором.

В Трудовом кодексе не предусмотрено обязательного письменного заявления работника об увольнении, как и срок предупреждения работодателя об увольнении. Но даже устное заявление об увольнении должно быть зафиксировано работодателем в документах и удостоверено подписью работника.

По условиям срочного трудового договора работник не имеет права уволиться по собственному желанию без уважительной причины. Такой причиной будет трудоустройство в другую организацию по трудовому договору на неопределённый срок, утрата профессиональной трудоспособности и т. д. Работник, расторгнувший срочный трудовой договор без уважительной причины, по решению суда может быть вынужден выплачивать компенсацию работодателю.

При увольнении по инициативе работодателя сотруднику не менее чем за два месяца должно быть вручено письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием причин. Если работник решит оспорить увольнение в суде, то работодатель может ссылаться только на те причины, которые указаны в уведомлении. При отсутствии уважительных причин для увольнения Трудовой кодекс Франции предусматривает наложение на работодателя обязанности выплаты компенсации работнику, величина которой зависит от стажа работы сотрудника и размера организации.

В качестве основания прекращения трудового договора предусмотрен акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя

(la prise d'acte de la rupture). Такая форма создана судебной практикой по трудовым спорам и отсутствует в Трудовом Кодексе Франции.

Сотрудник организации через суд требует расторжения трудового договора вследствие виновных действий или бездействия работодателя. Если суд признает правомерность работника, то расторжение трудового договора по данному основанию влечёт за собой те же последствия, что

## **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ФРАНЦУЗСКОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА**

и увольнение сотрудника без уважительной причины. Если же суд не признает доводы работника убедительными, то прекращение трудового договора будет зафиксировано как увольнение по собственному желанию. Бремя доказывания в судебном разбирательстве лежит на работнике.

Материальная ответственность сторон трудового договора по французскому трудовому законодательству не предусмотрена. Согласно правилу, указанному в Постановлении Кассационного суда Франции от 27 ноября 1958 г. и подтверждённому Постановлением Кассационного суда Франции от 30 марта 2011 г., работник может быть привлечён к материальной ответственности только за тяжёлый проступок. Решение об этом принимает суд.

Нормальная продолжительность рабочего времени по французскому законодательству составляет 35 часов в неделю, максимально возможная продолжительность — 48 часов. Работа за пределами недельной 35-часо-

вой нормы рабочего времени, согласно статье L3121-22 Трудового кодекса Франции, считается сверхурочной. Такая работа предполагает повышение оплаты труда на 25 % за первые 8 часов и на 50 % за последующие часы. Коллективным договором или отраслевыми соглашениями надбавки за сверхурочную работу могут быть увеличены или, напротив, уменьшены (минимальная надбавка составляет 10 %).

Обеденный перерыв составляет минимум 20 минут при рабочем дне от 6 часов (статья L3121-33 Трудового кодекса Франции). Ежегодный оплачиваемый отпуск рассчитывается исходя из 2,5 дня за месяц фактической работы и составляет 30 дней за полный год.

## **ДОСРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА ОБЫЧНО НЕ ДОПУСКАЕТСЯ**

Заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом Франции, выплачивается один раз в месяц. Минимальная заработная плата (le salaire minimum de croissance, SMIC) ежегодно пересматривается государством в соответствии со статьёй L3231-2 Трудового кодекса Франции. С первого января 2018 г. житель Франции, работающий стандартную 35-часовую неделю, должен получать не менее 1498,47 евро в месяц, что на 18,17 евро больше чем в 2017 году.

Работа в выходные и праздничные дни по французскому законодательству не обязывает работодателя выплачивать заработную плату в повышенном размере за исключением работы 1 мая, в этот день полагается двойной дневной заработок.

## РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

При возникновении индивидуального трудового спора сторона спора вправе обратиться в суд по трудовым спорам. Деятельность трудовых судов во Франции является одной из наиболее показательных и образцовых для других государств. Французская система судов по трудовым спорам (фр. conseil des prud hommes) является старейшей в мире и уходит своими корнями в начало XIX века.

К подведомственности трудовых судов во Франции относятся споры, вытекающие из трудового договора или договора ученичества, а также иски о возмещении вреда, причинённого в результате несчастных слу-

**В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЧИСЛЕННОСТЬЮ ОТ 50  
ЧЕЛОВЕК ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖНА БЫТЬ  
ПРОФСОЮЗНАЯ ЯЧЕЙКА**

чаев на производстве. Конкретные трудовые судебные дела во Франции рассматриваются специализированными отделами, создаваемыми по отраслевому и субъектному признакам. К таким отделам относятся: отдел промышленности; отдел торговли; отдел сельского хозяйства; отдел кадровых работников, к которым относятся все ответственные и инженерно-технические работники высшего звена вне зависимости от их отраслевой принадлежности; отдел, занимающийся всеми остальными случаями.

Каждый отдел состоит из двух бюро: бюро примирения и судебного бюро. Первоначально жалоба в обязательном порядке передаётся в бюро примирения, где спор может быть урегулирован путём заключения ми-



рового соглашения. Стадию примирения осуществляет присутствие, состоящее из судей от обеих сторон, то есть работников и работодателей. Успешный результат примирительной процедуры ведёт к одностороннему отказу от иска или к компромиссу между сторонами, предполагающему взаимный отказ от требований или взаимные уступки. Примирение фиксируется в протоколе, который имеет силу судебного решения.

Суд формируется из равного числа избираемых на 5-летний срок представителей работников и работодателей, причём наличие юридического образования не является необходимым требованием для выбора судей.

В настоящее время во Франции действуют около 300 таких судов. Обжалование решений в порядке апелляции или кассации происходит по нормам гражданского процессуального права, высшей инстанцией является Кассационный суд Франции.

Коллективные трудовые споры рассматриваются сначала примирительной комиссией, потом медиатором (посредником), а в случае недостижения согласия между сторонами спора — трудовыми арбитрами в соответствии со статьями L2524-1 — L2525-2 Трудового кодекса Франции.

## **ПРОБЛЕМЫ ФРАНЦУЗСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И РЕФОРМА МАКРОНА**

По данным статистики, работодатели для оформления трудовых отношений с работником чаще всего выбирают срочный трудовой договор. Только один из четырёх работников оформляется по письменному бессрочному трудовому договору, все остальные — по срочным. Таким образом, работодатели упрощают себе процедуру увольнения сотрудников, не соблюдая обязательные «уважительные причины» для увольнения сотрудника, работающего по бессрочному договору. Для работника же такое оформление ведёт к ограничению в социальных программах.

Налогообложение и обязательства перед работниками растут по мере роста численности персонала. Например, в организациях численностью от

50 человек обязательно должна быть профсоюзная ячейка, и работодатель вынужден все вопросы найма / увольнения или поощрения / наказания сотрудников решать с профкомом. Поэтому при необходимости увеличения штата, например до 50 человек при наличии 48, работодатели всячески пытаются перераспределить обязанности и увеличить нагрузку имеющихся сотрудников, но не принимать на работу ещё двоих.

**ТРУДОВЫЕ СУДЕБНЫЕ ДЕЛА ВО ФРАНЦИИ  
РАССМАТРИВАЮТСЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫМИ  
ОТДЕЛАМИ, СОЗДАВАЕМЫМИ ПО  
ОТРАСЛЕВОМУ И СУБЪЕКТНОМУ ПРИЗНАКАМ**

По действующему законодательству Франции, если уволенный без достаточной причины сотрудник проработал в организации более двух лет, назначенная судом компенсация будет составлять минимум шесть окладов, а верхней границы суммы не существует.

Если человек проработал менее двух лет и/или его уволили из небольшой фирмы (менее 11 сотрудников), суд назначает компенсацию исходя из «реального ущерба сотруднику», без верхней и нижней границ. Высокие суммы компенсаций вынуждают крупные компании уклоняться от найма нового персонала, чтобы не обречь себя в будущем на проблемы при увольнениях.

По новой реформе, задуманной президентом Макроном, предполагается установление максимального размера компенсации в три оклада после двух лет работы с возможностью увеличения размеров выплат до 20 окладов после 29 лет работы.




КОНФЕРЕНЦИЯ 



Сентябрь 2018 г.


# БЕЛОВОРТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ

Больная тема 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.



Ольга Байдина

# Трудоустраиваем инвалидов: с чем придётся столкнуться работодателю

Начну с того, что Минтрудом России подготовлен проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования регулирования вопросов квотирования рабочих мест для приёма на работу инвалидов», который ещё не рассмотрен депутатами Государственной Думы РФ. В законопроекте с работодателями, не трудоустраивающих инвалидов, предлагается взимать компенсационную выплату в фонд содействия трудоустройству инвалидов.

Размер такой выплаты будет определяться субъектом РФ (не менее 7800 рублей в месяц) и устанавливаться в законе о бюджете субъекта РФ на очередной год. Предусматривается, что квота считается выполненной в случаях трудоустройства инвалида на соответствующем рабочем месте либо осуществления работодателем компенсационных выплат в фонд содействия трудоустройству инвалидов за каждое незаполненное инвалидом рабочее место в пределах установленной квоты.

Возникает вопрос: с чем столкнется работодатель, трудоустраивая инвалида 1-й группы к себе в организацию? Предлагаю подробно на этом остановиться.

Первая группа инвалидности является самой тяжёлой, так как критерием для её установления служит нарушение здоровья человека с третьей степенью выраженности стойких нарушений функций организма человека (в диапазоне от 90 до 100 %). То есть такие люди обладают способностью к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) её осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

Поэтому перед оформлением на работу инвалида 1-й группы работодателю нужно убедиться, есть ли в организации или на производстве соответствующая работа для инвалидов, а потом — создать специальные рабочие места в соответствии с ст. 22 Закона о занятости, Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учётом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила».

При этом работодателю необходимо помнить, что минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Фе-

дерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приёма на работу инвалидов (п. 2 ст. 22 Закона о занятости).

Пример. Постановлением Административной комиссии Префектуры ЦАО г. Москвы от 10 ноября 2016 г. Общество с ограниченной ответственностью «\*» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 2.2 Закона города Москвы от 21 ноября

**С РАБОТОДАТЕЛЕЙ, НЕ ТРУДОУСТРАИВАЮЩИХ  
ИНВАЛИДОВ, ПРЕДЛАГАЕТСЯ ВЗИМАТЬ  
КОМПЕНСАЦИОННУЮ ВЫПЛАТУ В ФОНД  
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ**

2007 г. № 45 «Кодекс города Москвы об административных правонарушениях», и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей.

Принятое решение признано законным и обоснованным постановлением Московского городского суда от 26.12.2017 № 4а-8375/2017.

В обосновании принятого постановления суд указал, что работодатели независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственных товариществ и обществ, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, организуют в г. Москве квотируемые рабочие места за счёт собственных средств. Выполнением квоты для приёма на работу считается: в отношении инвалидов — трудоустройство

работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтверждённое заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней; в отношении молодёжи — трудоустройство работодателем молодёжи, подтверждённое заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо уплата ежемесячно в бюджет г. Москвы компенсационной стоимости

**РАБОТОДАТЕЛИ ОБЯЗАНЫ СОЗДАВАТЬ  
ИНВАЛИДАМ УСЛОВИЯ ТРУДА В СООТВЕТСТВИИ  
С ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММОЙ  
РЕАБИЛИТАЦИИ ИЛИ АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДА**

квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, определённого в г. Москве на день её уплаты в порядке, установленном нормативными правовыми актами г. Москвы.

Оформление на работу инвалида 1-й группы необходимо осуществлять в общем порядке, но перед вынесением приказа о приёме на работу работодателю рекомендуется запросить у инвалида справку об инвалидности (абз. 1, 2 п. 36 Правил № 95, абз. 2 п. 1 Приказа Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н) и разработанную индивидуальную программу реабилитации и абилитации (ИПРА) (Приказ Минтруда России от 13.06.2017 № 486н), так как из содержания этой программы и будет исходить работодатель, устанавливая инвалиду 1-й группы условия труда.

Пример. Л.С.Ф. обратился в суд с иском, уточнённым в порядке ст. 39 ГПК РФ, к ФГАОУ ВПО НИУ «\*\*\*» о признании увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации

морального вреда в сумме <\*\*\*> руб., возмещении судебных расходов в размере <\*\*\*> руб.

В обоснование заявленных требований истец указал, что осуществлял трудовую деятельность в учреждении с 12.11.2001 в последней должности <\*\*\*> автогаража Учебного центра «Вороново». В связи с болезнью истец был временно нетрудоспособен до 17.02.2016, при выходе на работу специалист отдела кадров в устной форме сообщил о сокращении должности, занимаемой истцом, также в устной форме ему были предложены вакантные должности, которые истец мог занять, но от предложенных должностей истец отказался, поскольку они не соответствовали его квалификации. Истец полагает, что ему были предложены не все вакантные должности, с уведомлением о предстоящем увольнении истец ознакомлен не был, ответчиком не было учтено его преимущественное право на оставление на работе. Указанными действиями работодателя истцу причинён моральный вред.

Апелляционным определением Московского городского суда от 28 июня 2017 г. по делу № 33-23534/2017 решение Басманного районного суда г. Москвы от 16 ноября 2016 г. об отказе в удовлетворении заявленных требований оставлено без изменения.

В мотивировочной части определения суд указал, что работодатели в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов обязаны создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (п. 2 ч. 2 ст. 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), проводить другие мероприятия (ст. 224 ТК РФ).

В Индивидуальной программе реабилитации истца указано, что ему установлена 1-я степень ограничения способности к трудовой деятельности.

В соответствии с подп. «ж» п. 6 Классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан феде-



ральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утверждённых Приказом Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н, выделяются 3 степени выраженности ограничений каждой из основных категорий жизнедеятельности человека: 1-я степень способности к трудовой деятельности предусматривает способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тя-

**ПОСКОЛЬКУ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН  
ИСПОЛНЯТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ ИПРА,  
СООТВЕТСТВЕННО, Л.С.Ф. ПРИ СОКРАЩЕНИИ  
ДОЛЖНЫ БЫЛИ БЫТЬ ПРЕДЛОЖЕНЫ  
ВАКАНСИИ С УЧЁТОМ РЕКОМЕНДАЦИЙ ИПРА**

жести, напряжённости и (или) уменьшении объёма работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации.

В разделе Рекомендации по трудоустройству ИПРА истца в качестве доступных видов труда указаны комфортные или благоприятные условия труда по напряжённости, комфортные или благоприятные условия труда по тяжести. В качестве рекомендуемых условий труда указана работа без выраженного физического и психоэмоционального напряжения.

Поскольку работодатель обязан исполнять рекомендации ИПРА, соответственно, Л.С.Ф. при сокращении должны были быть предложены вакансии с учётом рекомендаций ИПРА.

Предложенные истцу вакантные должности по своей тяжести соответствовали ранее им занимаемой. Соответственно, поскольку данные должности по тяжести трудового процесса являются одинаковыми, а в соответствии с ИПРА Л.С.Ф. ему установлена 1-я степень ограничения способности к трудовой деятельности, предполагающая снижение работнику-инвалиду квалификации, тяжести, напряжённости и (или) уменьшении объёма работы, то предложение истцу указанных вакансий рассматривалось бы как неисполнение рекомендаций ИПРА.

Обращаю внимание работодателей, что в трудовом договоре, заключаемом с инвалидом 1-й группы, на основании абз. 11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ необходимо отразить следующие условия труда:

— сокращённая рабочая неделя — не более 35 часов с полной оплатой труда. Это следует из п. 3 ч. 1 ст. 92 ТК РФ и из ч. 3 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов;

— оплата труда, исходя из полной нормы труда (Информации ФСС РФ от 12.08.2015 «О порядке исчисления пособия по временной нетрудоспособности инвалидам I и II группы»);

— продолжительность ежедневной работы (смены) на основании медицинского заключения, выданного в порядке, предусмотренном законодательством РФ (п. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ);

— удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 30 дней (ч. 2 ст. 115 ТК РФ, ч. 5 ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).

— право инвалида на отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 60 календарных дней в году (п. 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ)

— иные условия, например право на перевод на другую работу, показанную в соответствии с медицинским заключением (ст. 224 ТК РФ).

В случае ухудшения здоровья работающего инвалида и при наличии медицинских показаний, запрещающих выполнять прежнюю работу, работодатель должен предложить инвалиду 1-й группы перейти на другую

работу, соответствующую медицинским показаниям. Если такая работа отсутствует либо инвалид отказался перейти на предложенную работу, то можно прекратить трудовой договор в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Принимая решение об увольнении работника по этому основанию, работодателю необходимо запросить заключение медико-социальной экспертизы, подтверждающей факт и степень утраты работником трудоспособности. Несоблюдение данных требований закона может повлечь для работодателя восстановление работника в занимаемой должности в судебном порядке и возмещение судебных расходов.

Пример. С.В. обратилась в суд с иском к ООО «\*\*\*», с учётом уточнённых исковых требований в порядке ст. 39 ГПК РФ о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, расходов по делу, ссылаясь в обоснование требований на то, что состояла с ответчиком в трудовых отношениях в должности <\*\*\*> с <дата>. <Дата> на работе произошёл пожар, из-за которого истец получила сильные ожоги и находилась на лечении до <дата>. На момент получения травм истец была беременной, <дата> у неё родилась дочь, истец находилась в отпуске по беременности и родам. <Дата> или <дата> её вызвали на работу и выдали трудовую книжку с записью об увольнении с <дата> по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с признанием полностью неспособной к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Судом первой инстанции требования истца о восстановлении на работе удовлетворены.

Оставляя решение суда без изменения, судебная коллегия указала, что, как следует из п. 5 ст. 83 ТК РФ, признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности является основанием для прекращения с ним трудового договора при условии, если работник полностью утратил способность к трудовой деятельности и этот факт установлен медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

**Сергей Слесарев**

частнопрактикующий юрист, эксперт центра  
«Общественная Дума»

# Мошенники на выдумку хитры... а работодатели этому способствуют

Очень часто при слове «преступность» мы представляем мафию и бандитские разборки или «гопника», грабящего старушку в подъезде. И меньше всего в чём-то противозаконном подозреваем прилично одетого менеджера из соседнего офиса. Но в последние лет десять всё чаще набирает обороты так называемая «беловоротничковая» преступность, когда на правонарушение идут офисные работники, занимающиеся преимущественно интеллектуальным трудом. Соблазну подвергаются не только топ-менеджеры, но и «обычные» работники: кассиры, юристы, менеджеры, «продажники» и т. п. Предлагаю поговорить на эту тему и рассмотреть несколько примеров, причём не обязательно уголовной тематики, а потом порассуждать о причинах и условиях, способствующих недобросовестному поведению работников.

## ДЕРЖИ ДЕНЬГИ ДАЛЕКО, А ГЛАЗА ПОВЫШЕ...

Мотивы недобросовестного поведения работников могут быть разными: от мести работодателю за дурное обращение до банальной жажды наживы, причём последнее встречается особенно часто и выражается прежде всего в присвоении денежных средств (имущества) работодателя или клиентов. Сотрудники могут действовать или сразу с намерением обогатиться за счёт работодателя, или же в расчёте временно «занять» и вернуть потом, «выкрутиться».

Так, например, Н., будучи директором турфирмы, регулярно присваивала денежные средства, оплаченные клиентами за путевки. В фирме сложилась система, при которой допускалось принимать деньги от клиентов, а потом вносить в кассу. Однако Н. деньги в кассу не внесла, вела, по свидетельству других работников, роскошный образ жизни: ездила на такси, покупала дорогостоящие вещи, питалась в ресторанах. В одном из разговоров призналась, что берёт деньги клиентов, но якобы собирается всё вернуть. В суде же занимала позицию, что брала деньги вынужденно для нужд фирмы, тратила на рекламу, благотворительность, на потребности другого соучредителя турфирмы В., на поездки членов его семьи и друзей, и что могла бы в дальнейшем всё перекрыть за счёт своей клиентской базы.

Однако суд не принял во внимание такие доводы, напротив, учёл показания, что в организации после прихода Н. никакой прибыли не было, вероятно, действовала система «пирамиды», когда задолженность по оплате путёвок клиентов производилась за счёт средств, вносимых в кассу турфирмы новыми клиентами; хищение средств обнаружилось после того, как директор перестала выходить на работу и отвечать на звонки. Оснований для оговора Н. со стороны свидетелей суд не установил, учёл, что по данным отчётов о восстановлении бухгалтерского учёта и по результатам проведения аудита кассовых операций общества, справках о стоимости путёвок клиентов за Н. числится задолженность около 300 тыс. руб.. Такие действия квалифицировали по ч. 3 ст. 160 УК РФ как присвоение, то есть

хищение чужого имущества, вверенному виновному, с использованием своего служебного положения. Н. осуждена к штрафу в размере 200 тыс. руб. со взысканием в пользу турфирмы похищенных средств (Кассационное определение Пермского краевого суда от 24.05.2012 по делу № 22-4046).

**ДЕЙСТВОВАЛА СИСТЕМА «ПИРАМИДЫ»,  
КОГДА ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ОПЛАТЕ ПУТЁВОК  
КЛИЕНТОВ ПРОИЗВОДИЛАСЬ ЗА СЧЁТ СРЕДСТВ,  
ВНОСИМЫХ В КАССУ ТУРФИРМЫ НОВЫМИ  
КЛИЕНТАМИ**

Отмечу, что по данной статье УК РФ набралась солидная судебная практика, но, по сути, она однообразна: присвоение денег «мимо» кассы или из кассы, подделка документов, отчётности. Для этого могут проворачиваться схемы «переброса» долга на третьи лица. Особенно велик процент последнего («сброса») среди сотрудников МФО и банков.

Так, К., работая менеджером займов, по условиям трудового договора и должностной инструкции могла распоряжаться денежными средствами в кассе, поступившими от заёмщиков, для выдачи займов другим клиентам. Воспользовавшись этим, К. похитила вверенные ей денежные средства на общую сумму 360 000 рублей, а для сокрытия недостачи денег в кассе составила подложные документы о выдаче гражданам займов и внесла недостоверные сведения в электронную базу данных. Причём часть суммы использовала на погашение собственной кредитной задолженности в качестве клиента перед своим работодателем, пытаясь придать видимость законности владения деньгами через схемы с зачислением средств на

расчётный счет через сети «Евросеть» и «Связной» (Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 29.08.2017 по делу № 22-1988/2017).

Поведение К. в примере весьма типично: для придания якобы законности присвоения средств часто составляются фиктивные договоры и документы, и не только кредитный или займа, но, скажем, и ложной закупки оборудования или мены векселей через «легализацию» в бухгалтерии. Причём для этого могут идти как на подкуп, так и на принуждение других сотрудников действовать в интересах преступника (Постановление Президиума Ростовского областного суда от 30.09.2010 № 44-У-601, Постановление Президиума Ростовского областного суда от 30.09.2010 № 44-У-602).

### НА ЧУЖОЙ КАРАВАЙ — РОТ НЕ РАЗЕВАЙ...

Но далеко не каждый решится на явное воровство и присвоение, да и не все имеют доступ к деньгам работодателя, чтобы «жонглировать» финансовыми потоками. Не менее часто встречается иное поведение, которое не всегда выражается именно в уголовном преступлении, а может идти на грани и характеризоваться лишь как недобросовестное поведение в рамках гражданско-правового спора. Но вот ущерб от такого бывает не меньше, а порой и больше, чем от явного хищения.

Типичной иллюстрацией может послужить следующее дело, в котором работодатель пытается оспорить выдачу расписки работнику о задолженности по зарплате. По словам работодателя, выдачей расписки пытались удержать работника до момента окончания сделки по поставке импортного оборудования, однако К. совместно с представителем покупателя похитили всю клиентскую базу и печати предприятия, правоустанавливающие, кадровые, бухгалтерские документы и другую конфиденциальную информацию, составляющую коммерческую тайну ООО, после чего через конкурентов работодателя попытались осуществить данную сделку. Действиями К. предприятию причинён крупный ущерб, в связи с чем по заяв-

лению УМВД проводит предследственную проверку по ст. 183 и 327 УК РФ (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 07.08.2015 по делу № 33-5099/2015).

Суд такие аргументы, правда, по существу не рассматривал и в связи с рассмотрением в другом суде трудового спора по факту задолженности по зарплате между ООО и К. отказал в удовлетворении иска о признании сделки по выдаче расписки недействительной, т. к. трудовое законодательство

**ДЛЯ ЭТОГО МОГУТ ИДТИ КАК НА ПОДКУП, ТАК  
И НА ПРИНУЖДЕНИЕ ДРУГИХ СОТРУДНИКОВ  
ДЕЙСТВОВАТЬ В ИНТЕРЕСАХ ПРЕСТУПНИКА**

не запрещает такую форму подтверждения задолженности перед работником. Однако интерес представляет в этом примере ссылка на недобросовестное поведение работника, который воспользовался своим служебным положением, доступом к документам и пытается провернуть сделку «на стороне». Конечно, утверждать о правдивости слов работодателя без установленного судом факта правонарушения нельзя, но ситуация вполне типична и, как уже упоминалось выше, встречается довольно часто. При этом работник не обязательно действует явно с похищением документов и т. п. Иногда информация просто «по-тихому» сливается конкурентам или третьим лицам, или работник, используя клиентскую базу работодателя, проворачивает «подработки» или выстраивает свой параллельный бизнес.

Например, в моей практике встречалось такое: менеджер по работе с клиентами стал выстраивать параллельный работодателю бизнес, при этом пользовался всеми ресурсами своего работодателя: звонки совершал с корпоративного номера, переписывался с корпоративной почты,



использовал клиентскую базу, просил подчинённых сотрудников провести расчёты якобы для работодателя (но фактически для своей фирмы), даже выезжал на встречи с клиентами от имени работодателя и уже на встрече пытался склонить подписать договор со своей компанией. Работодатель заметил такие действия работника, только когда у того уже был выстроен бизнес и четверть клиентов «уплыла».

Схожие примеры можно найти и в судебной практике: ООО обратилось к Ш. с иском о возмещении материального ущерба, причинённого в связи с нарушением условий трудового договора. Ш. занимал должность менеджера по продажам и в соответствии с трудовым договором обязан был

**РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАМЕТИЛ ТАКИЕ ДЕЙСТВИЯ  
РАБОТНИКА, ТОЛЬКО КОГДА У ТОГО УЖЕ БЫЛ  
ВЫСТРОЕН БИЗНЕС И ЧЕТВЕРТЬ КЛИЕНТОВ  
«УПЛЫЛА»**

соблюдать конфиденциальность информации, полученной при выполнении своей трудовой функции. Однако вскоре после увольнения Ш. по собственному желанию в офис истца стали поступать телефонные звонки от клиентов с претензиями по вопросам ценообразования на товар. При урегулировании споров стало известно, что Ш. зарегистрировал ООО с таким же списком ОКВЭД, что и у истца, сайт ответчика полностью копирует сайт истца. Ш. при осуществлении деятельности получил доступ к информации, составляющую коммерческую тайну, воспользовавшись ею, заключил с фирмой своего брата ООО договор поставки композитных панелей. В результате действиями Ш. причинён ООО ущерб в размере более 300 тыс. руб. Суд, однако, отказал в удовлетворении иска, посчитав, что взыскание упущенной выгоды противоречит нормам трудового законодательства

(Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 07.04.2014 по делу № 33-4771/2014).

Кстати, в судебной практике такого рода случаи «смешения» названий фирм-двойников, когда клиенты путаются «кто есть кто», встречаются довольно часто (см, например, Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 14.04.2017 № Ф03-1040/2017 по делу № А51-8585/2016).

**СУД ОТКАЗАЛ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ИСКА,  
ПОСЧИТАВ, ЧТО ВЗЫСКАНИЕ УПУЩЕННОЙ  
ВЫГОДЫ ПРОТИВОРЕЧИТ НОРМАМ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

К сожалению, часто недобросовестные действия работников остаются безнаказанными, поскольку работодателям трудно бывает собрать доказательственную базу и подкрепить свои претензии. И если для крупной организации это лишь небольшой укол, то для небольшой компании возможны серьезные последствия, даже если работник использует полученные у работодателя ресурсы после увольнения.

Так, например, Ю. стала сотрудничать в качестве помощника С. – учредителя фирмы - представителя крупной компании по производству обуви и одежды (ОТТО). Ю. имела доступ к клиентской базе, помогала оформлять заказы. Постепенно С. стала замечать отток клиентов и снижение прибыли и рассталась с Ю., а вскоре узнала, что Ю. зарегистрировалась в качестве ИП, воспользовалась полученной при работе клиентской базой и переманила клиентов к себе, перерегистрировав их на себя в базе данных ОТТО. В результате С. потерпела крупный убыток и вынуждена была лик-

видировать свою организацию (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.10.2012 по делу № 33-5863).

Конечно, в такой ситуации большая проблема — отсутствие в нашей правоприменительной практике возможности заключить соглашение о неконкуренции, когда работник обязуется во время работы и некоторое время после увольнения не устраиваться на работу к конкурентам и не организовывать аналогичный работодателю бизнес.

### КТО ВИНОВАТ И ЧТО ДЕЛАТЬ...

В целом анализ судебной практики показывает, что работодатели зачастую сами создают условия для совершения преступления или иного недобросовестного поведения работников. Как говорят в пословице, у халатности три брата: один — «авось», другой — «небось», третий — «как-нибудь». Это лучшая иллюстрация того, что творится в очень многих организациях, даже порой весьма крупных, которые вырасти-то выросли, а сохранили «болезни» малого бизнеса: низкую организованность, размытость полномочий и функций работников, слабый контроль за работниками.

Причинами, способствующими и облегчающими преступления, чаще всего выступают такие, как:

**а) низкая финансовая дисциплина**

Во-первых, легкомысленное отношение к порядку проведения расчётов.

Конечно, клиентам удобнее, когда они могут оплатить услуги вне офиса организации, без посещения банка и без лишней волокиты, просто передав деньги сотруднику, и часть клиентов привлекает именно такое удобство. Однако при этом организация в погоне за наращиванием клиентской базы рискует остаться и без клиентов (или с разъярёнными клиентами), и без денег. Если допускаются «удалённые» платежи через сотрудника, то можно использовать современные средства платежей, в том числе «мобильные кассы-терминалы».

Сергей Смирнов

# Компенсация неиспользованного отпуска работнику «по-европейски»

В последнее время всё чаще и чаще у работодателя возникает вопрос: как при увольнении выплатить компенсацию работнику за неиспользованный отпуск, а именно — за какое конкретно время?

Однако, как оказалось, единого подхода к решению этого вопроса нет ни у работодателей, ни у судов.

Давайте разберём данную ситуацию на конкретном примере.

За 16 лет работы в «\*\*\*» сотрудник накопил 505 дней неиспользованного отпуска. При увольнении работодатель компенсировал только часть из них — за последние полтора года. Работник обратился за защитой своих прав в суд.

Зюзинский районный суд Москвы и Мосгорсуд поддержали работодателя (апелляционное определение Московского городского суда от 16.01.2017 по делу № 33-1361/2017). Своё решение судьи вынесли на основании норм международного и российского трудового права.

С осени 2011 года в России действует Конвенция Международной организации труда (МОТ) от 24.06.1970 № 132 «Об оплачиваемых отпусках». По Конвенции неиспользованные отпуска сгорают через полтора года. Непрерывную часть ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее двух недель) нужно предоставить в течение одного года, а остаток — в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск (п. 1 ст. 9 Конвенции МОТ № 132). Нормы Конвенции МОТ в России обязательны.

Работник обратился за защитой своих прав в Европейский суд по правам человека (дело по жалобе физика М. Данилова — ноябрь 2017 года.).

ЕСПЧ присудил российскому гражданину компенсацию за все неиспользованные отпуска за 16 лет работы. Чем же руководствовался Европейский суд?

Трудовой кодекс РФ устанавливает, что международные нормы имеют приоритет над внутренним законодательством (ч. 2 ст. 10 ТК РФ). Этим и руководствовались московские судьи. Действительно, по Конвенции МОТ неиспользованные отпуска сгорают через полтора года. Но Устав МОТ предписывает применять внутреннее законодательство, если его нормы

выгоднее для работника. А по Трудовому кодексу РФ при увольнении работник имеет право на компенсацию за все неиспользованные отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК). Этой нормой и руководствовался Европейский суд.

Позицию московских судов поддерживают в своих апелляционных определениях Санкт-Петербургский городской суд от 10.04.2017 № 2-105/2017, Московский городской суд от 06.03.2017 № 33-2318/2017, Московский городской суд от 16.01.2017 № 33-1361/2017.

**СОТРУДНИК НАКОПИЛ 505 ДНЕЙ  
НЕИСПОЛЬЗОВАННОГО ОТПУСКА. ПРИ  
УВОЛЬНЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЬ КОМПЕНСИРОВАЛ  
ТОЛЬКО ЧАСТЬ ИЗ НИХ**

При вынесении своих решений суды ссылаются на следующее:

отказывая истцу во взыскании компенсации за неиспользованные отпуска за прошлые периоды, суд руководствуется положениями ст. 9 Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» (принятой в г. Женева 24 июля 1970 г. на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ), ратифицированной Федеральным законом № 139-ФЗ от 01 июля 2010 г, указал, что периоды работы, за которые истец просил взыскать компенсацию за неиспользованные отпуска, находятся за пределами указанного в Конвенции срока. Согласно п. 1 ст. 9 Конвенции непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из двух непрерывных рабочих недель, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска — не позже чем в течение 18 месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Из этого следует, что работник должен отдыхать как

минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены. Таким образом, исковой срок работника по требованиям о компенсации за неиспользованные отпуска, в соответствии с п. 2 ст. 9 Конвенции исчисляется 21 месяцем после окончания того года, за который предоставляется отпуск (18 месяцев по Конвенции плюс 3 месяца в соответствии со ст. 392 ТК РФ). В итоге суды указывают, что спорный период работы, за который истец просит взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск, находится за пределами указанного срока, то есть 21 месяца.

**УСТАВ МОТ ПРЕДПИСЫВАЕТ ПРИМЕНЯТЬ  
ВНУТРЕННЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ЕСЛИ ЕГО  
НОРМЫ ВЫГОДНЕЕ ДЛЯ РАБОТНИКА**

Однако остаются ещё и суды, которые в своих решениях поддерживают решение Европейского суда по правам человека. Это находит своё отражение в апелляционных определениях Свердловского областного суда от 09.02.2017 по делу № 33-2510/2017, Нижегородского областного суда от 18.07.2017 по делу № 33-8079/2017.

В данном случае суды мотивируют свое решение следующими обстоятельствами.

Удовлетворяя исковые требования истца о взыскании компенсации за все не использованные в течение длительного времени отпуска, суды ссылаются на то, что в соответствии с п. 1 и 2 ст. 9 Конвенции МОТ «Об оплачиваемых отпусках», непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

Любая часть ежегодного отпуска сверх установленной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия работника на период, превышающий тот, который указан в п. 1 ст. 9 названной Конвенции, но не выходящий за определённые отдельно установленные пределы.

В то же время указанные положения международного права регулируют только сроки предоставления и использования отпусков в период существования трудовых отношений сторон и не устанавливают срок, в течение которого работник имеет право обратиться с иском о

**...ОСТАТОК ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО  
ОТПУСКА — НЕ ПОЗЖЕ ЧЕМ В ТЕЧЕНИЕ 18  
МЕСЯЦЕВ, СЧИТАЯ С КОНЦА ТОГО ГОДА, ЗА  
КОТОРЫЙ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ОТПУСК**

взыскании компенсации за неиспользованные отпуска после увольнения, равно как и не устанавливают ограничений гарантированного работнику ст. 127 ТК РФ права на получение компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении. Часть 1 ст. 9 Конвенции МОТ «Об оплачиваемых отпусках» регулирует лишь сроки предоставления и использования трудовых отпусков, а не период взыскания испрашиваемой истцом компенсации.

Кроме того, международные договоры, которые имеют прямое и непосредственное действие в правовой системе Российской Федерации, применяются судами при рассмотрении гражданских дел, если данным договором установлены иные правила, чем законом Российской Федерации, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного разбирательства (п. 5 Постановления Пленума ВС РФ за № 5 от 19.10.2003 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Феде-



рации». Соответственно, если работник обратился в суд в установленный ст. 392 ТК РФ трёхмесячный срок, значит, он имеет право на полную компенсацию неиспользованных отпусков.

Нельзя не отметить и тот факт, что работники пытаются решить свои вопросы по компенсации неиспользованных отпусков и иным способом.

**ЕСЛИ РАБОТНИК ОБРАТИЛСЯ В СУД  
В УСТАНОВЛЕННЫЙ СТ. 392 ТК РФ  
Трёхмесячный срок, значит, он имеет  
право на полную компенсацию  
неиспользованных отпусков**

Так работница Ш.Р.В., проиграв в суде общей юрисдикции дело по взысканию компенсации за неиспользованные отпуска за весь период, обратилась в Конституционный Суд РФ с жалобой на нарушение её конституционных прав статьёй 10 Трудового кодекса РФ. В своей жалобе гражданка Ш.Р.В. просит признать не соответствующей статьям 15 и 55 Конституции РФ статью 10 Трудового кодекса РФ, закрепляющую, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы РФ (часть первая); если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотрены трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (часть вторая). Нарушение своих прав заявительница усматривает в том, что оспариваемая норма по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, не позволяет применять нормы российского трудового зако-

Мнения практиков

# Мнения практиков



## Кому, кроме директора, грозит субсидиарная ответственность в компании за налоговые нарушения?



### Ольга Кириллова

*управляющий директор юридической компании  
Heritage Group*

— Летом прошлого года субсидиарная ответственность обрела более чёткие «мишени»: поправки в Закон о банкротстве и Кодекс об административных правонарушениях конкретно (и довольно широко) определили круг контролирурующих компанию лиц. Теперь у уполномоченных органов появилась возможность привлечь к погашению возникшей задолженности как непосредственного руководителя, так и учредителя, бухгалтера, финансового директора или любых других граждан, прямо или косвенно получивших выгоду от незаконных действий компании: будь то намеренное банкротство, уклонение от уплаты налогов или любые другие нелегальные способы оптимизации. Например, ответственность главбуха наступает, если он не выполнял прямые обязанности по организации учёта, утратил документы, которые необходимо хранить, исказил данные в отчётности.

Причём условия привлечения также дают ФНС большое поле для «манёвра»: не имеет значения тот факт, что на момент признания должника банкротом тот же финансовый директор, например, уже не работал в компании. С 28 июня 2017 года лица, контролировавшие компанию на протяжении последних трёх лет, могут быть привлечены к субсидиарной ответственности, если у исключённого из ЕГРЮЛ юридического лица остались



## Незаконные и грубые увольнения — какова практика наказаний судами руководителей компаний?



### **Владислав Варшавский**

*управляющий партнёр юридической компании  
«Варшавский и партнеры»*

— Трудовое законодательство в нашей стране, равно как и законодательство о защите прав потребителей, является одним из самых либеральных в мире. Работнику предоставляется чрезвычайно широкий спектр прав и свобод, с которыми работодателю приходится сталкиваться.

Незаконным увольнением является увольнение при наличии хотя бы одного из нижеперечисленных факторов:

- отсутствие оснований для прекращения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- нарушение работодателем порядка прекращения трудового договора.

При невнимательном отношении к вопросам, касающимся оснований для прекращения трудовых отношений, а также при нарушении процедуры работник может обратиться в суд. В случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. Незаконное увольнение расценивается как незаконное лишение работника возможности трудиться. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного увольнения работника.



## Умышленная порча результатов интеллектуального труда компании сотрудником — каков порядок привлечения к ответственности и как суды решают такие споры?

**Галина Брусенцева**

патентный поверенный, руководитель практики IP  
«Центра содействия бизнесу»

— Согласно ст. 132 Гражданского кодекса РФ результаты интеллектуальной деятельности наряду с иными вещами являются имуществом того или иного хозяйствующего субъекта. Следовательно, работник в случае причинения по его вине материального ущерба работодателю (например, при порче или утрате имущества работодателя) несёт материальную ответственность в соответствии с ТК РФ и в отношении такого вида имущества тоже.

По общему принципу, работник несёт материальную ответственность за причинённый ущерб в пределах своего среднего месячного заработка. Материальная ответственность за ущерб в полном размере, превышающем среднемесячный заработок, может возлагаться на работника лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ. Согласно ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Для того чтобы решение работодателя о возмещении ущерба работником было обосновано, работодатель должен:

— провести проверку для определения размера причинённого ущерба. Для этого работодатель вправе создать комиссию с привлечением соот-



## Кража интеллектуальной собственности — как суды относятся к доказательной базе споров?



**Марат Хасанов**

партнёр Юридической группы PARADIGMA

— Первые шаги по защите интеллектуальной собственности были предприняты в XIX веке, когда Бернской конвенцией был введён термин «авторское право», а Парижская конвенция закрепила понятие «промышленная собственность».

В наши дни развитие информационных технологий требует пересмотра принципов защиты интеллектуальной собственности. Объектов интеллектуальной собственности становится всё больше, как и способов их использования, а следовательно, и возможностей нарушить интересы правообладателей.

Сложившаяся в Российской Федерации практика применения отечественного законодательства в области охраны интеллектуальных прав, в том числе в сфере авторского и патентного права, является достаточно сложной и противоречивой.

Например, компания «В\*\*\*», защищая свои интеллектуальные права, попала в неоднозначную ситуацию. Предоставив одни и те же доказательства по двум делам, компания получила диаметрально противоположные решения суда.

# ЧИТАЙТЕ В НОВЫХ НОМЕРАХ



**Проявлять лояльность к руководству в первом случае легко, во втором вмешиваются факторы, которые могут изменить ещё вчера хорошо знакомого человека...**

*Андрей Устюжанин, Кадровый центр «Эксперт»*

**В течение нескольких лет отсутствовал внутренний аудит, поэтому компанию расхищали на всех уровнях...**

*Виталий Вдовин, АО «АФК «Черноземье»*

**За 40 лет работы он такую проблему даже не осознавал — вот это сложные переговоры...**

*Дмитрий Даньшов, «Механика»*

**Владельцы больших фирм обычно выбирают CEO долго и придирчиво...**

*Андрей Устюжанин, Кадровый центр «Эксперт»*

**Мошенники, как вирусы — эволюционируют, развиваются...**

*Виталий Вдовин, АО «АФК «Черноземье»*

**...И компания более не беспокоится о столетней репутации, не планирует на 25 лет вперёд и не дорожит традициями...**

*Дмитрий Даньшов, «Механика»*

**Что «светит»  
сотруднице, сдавшей  
следствию братьев  
Магомедовых? Почему  
часто подчинённые  
даже топового уровня  
идут на сделку с  
правоохранителями?**





### **Антон Макейчук**

*адвокат юридической компании Tensor Consulting Group*

— Вопрос сотрудничества со следствием очень многогранен. Подчинённые даже топового уровня идут на сделку с правоохранителями, как правило, по одной причине: хотят избежать или минимизировать наказание в отношении себя, поскольку сами тоже виновны, либо следствие убеждает их в этом.

Относительно судьбы людей, которые идут на сделку, следует заметить, что всё зависит от того, в каком статусе находится указанное лицо — в статусе свидетеля или подозреваемого (обвиняемого).

В случае когда лицо уже является подозреваемым (обвиняемым), работает законный механизм защиты прав лица, согласившегося идти на сделку, который регулируется уголовным процессуальным законодательством (гл. 40.1 УПК РФ).

Так, в соглашении, наряду с другими условиями, обязательно должны быть указаны действия, которые подозреваемый (обвиняемый) обязуется совершить (например, дать показания на соучастников или рассказать о своей роли и действиях в совершении преступления), а также смягчающие обстоятельства, которые могут быть применены в отношении подозреваемого (обвиняемого) при соблюдении последним условий и выполнении обязательств, указанных в досудебном соглашении о сотрудничестве.

Таким образом, сотрудничество со следствием не является гарантией избежать наказания за совершённое преступление.

В случае же когда лицо, решившее пойти на «делку» со следствием, находится в статусе свидетеля, оно может рассчитывать только на устные договорённости со следствием без каких-либо законных гарантий. Как правило, лицу предлагают рассказать всё обо всех взамен на то, что оно останется в статусе свидетеля и, соответственно, к нему не будут применяться меры пресечения, в том числе в виде заключения под стражу. Практике известны разные прецеденты по исполнению своих устных обязательств со стороны следствия.



### **Владимир Горелик**

*председатель Московской коллегии адвокатов  
«Горелик и партнеры»*

— В российском уголовном законодательстве нет правовых механизмов, позволяющих освобождать от уголовной ответственности участников преступных групп, сдавших правоохранителям своих партнёров по криминальному бизнесу. Законом предусмотрена возможность прекращения уголовного дела или отказа в его возбуждении в отношении лиц, совершивших преступления, лишь в строго определённых случаях, например в случае примирения сторон, вследствие амнистии, при истечении сроков давности привлечения к уголовной ответственности и т. д. Однако лиц, изобличивших своих бывших соучастников, законодательство такими льготами не наделило. Именно поэтому, несмотря на сделку со следствием, а также на сдачу следствию изобличающей информации и документов,



**Антон Матюшенко**

*управляющий партнер «Матюшенко и партнеры»*

— Исходя из той информации, которая озвучена в СМИ, ключевой свидетель — Лейла Мамедзаде — являлась генеральным директором, то есть занимала руководящий пост и могла принимать ключевые решения в деятельности компании. Однако, помимо больших возможностей, руководящие должности несут в себе, как правило, и много ответственности, а также и уголовно-правовые риски. Поэтому топ-менеджерам назначают более высокие заработные платы, чтобы избежать возможных хищений, вывода средств, вывода контрагентов и т. д. Но не всегда этого достаточно...

Топ-менеджеры идут на сделку с правоохранительными органами вынужденно, так как сами попадают в такую ситуацию, когда у них не остаётся другого выбора. Иначе им грозит серьёзная ответственность — уголовная. Хотя на практике довольно часто бывает так, что правоохранители вводят в заблуждение о реальности уголовного преследования либо о серьёзности такой ответственности. Например, человеку грозит штраф или условный срок, но ему обещают 10 лет лишения свободы, унижения, лишения, голод, грязь и т. д. и т. п. Таким образом человека склоняют к определённым действиям.

Когда же попавшемуся на крючок в действительности угрожает ответственность в виде больших сроков лишения свободы, ему ничего не остаётся, как заключить соглашение с правоохранительными органами, если ему выдался такой шанс, чтобы «сторговать» для себя более выгодные условия ценой продажи своих компаньонов, работодателей, товарищей и др. Рассматривая личность свидетеля, можно предполагать два варианта. Первый вариант — она

## Андрей Толстых

---

адвокат коллегии адвокатов Defence

— Досудебное соглашение о сотрудничестве — это уже далеко не новация в современном правосудии. Ещё в 90-х годах в отношении задержанных членов преступных группировок, при отсутствии каких-либо явных доказательств причастности к преступлениям, сотрудники РУБОП практиковали нечто подобное: понятийно договаривались с задержанными, что тот, кто даёт признательные показания, в том числе и на руководителей группировки, получает в суде условное или минимальное наказание. Зачастую это слово сдерживалось, и так были получены первые приговоры, например, в отношении членов Ореховский ОПГ.

Тогда же появилась и основная проблема показаний, полученных при подобной сделке со следствием, — достоверность. Зачастую человек, попав в руки силовиков и спасая себя, был готов подтвердить всё что угодно, подписывал, не читая и не думая, а когда доказательств всё равно было недостаточно, то «досудебщики» в любой момент совершенно случайно могли вспомнить что-нибудь столь необходимое следствию.

Ложь во спасение как была проблемой 20 лет назад, так и остаётся ей по сей день. И несмотря на то, что сейчас есть такое понятие, как досудебное соглашение, — это всё равно «сделка». Одна сторона получает менее суровое наказание или даже свободу, другая получает необходимые показания. И в наших правовых реалиях суд под сомнение подобные показания вряд ли поставит.

## **Дмитрий Гаранин**

*руководитель департамента юридической группы  
«АТЛАНТ»*

— Тема «сделок» с правоохранительными органами весьма актуальна. Как такового определения «сделки» с органами в уголовно-процессуальном законодательстве не существует, однако в контексте околоюридических бесед этот термин, как правило, применяется в двух различных значениях. Первое, собственно, соответствующее легальному уголовно-процессуальному институту заключения досудебного соглашения о сотрудничестве с лицом, привлекаемым к уголовной ответственности. Второе — не вполне корректное, но тем не менее бытующее, применяемое к показаниям свидетелей, изобличающих тех или иных лиц в совершении неких действий. И здесь важно отметить, что в случае со свидетелем ни о каких правовых последствиях речи в принципе идти не может, поскольку судопроизводство в отношении него не осуществляется.

При этом может сохраняться риск последующего предъявления обвинения свидетелям, и примеров таких немало, однако в каждом конкретном случае это вопрос наличия у следствия достаточных, подтверждённых доказательствами оснований полагать, что такое лицо причастно к совершению преступления. В этом значении подобное поведение сложно назвать сделкой, предполагается, что человек даёт показания, проявляя тем самым свою активную гражданскую позицию. Однако имеют место случаи, когда действия самих свидетелей очень тесно граничат с преступными, и данное обстоятельство само по себе может явиться мотивом для дачи изобличающих показаний, поскольку отказ от дачи показаний или дача их

**Какие самые сложные  
трудовые конфликты Вам  
удалось решить и как?  
Почему они возникли, кто  
виноват и как поставить  
барьер подобным  
случаям?**



### Константин Сунцов

владелец сети парикмахерских «Прядки в порядке»

— В 2009 году я открыл свою первую парикмахерскую под первым названием «Бигуди». Проработав месяц, мастера, поняли, что я ещё не опытный предприниматель, и решили заставить меня изменить их условия работы. Выставили мне список из 10 пунктов и ультиматум: либо я их принимаю, либо все они уходят. Одним из пунктов было установление ежедневного графика работы с 10.00 до 18.00 (вместо с 9.00 до 21.00 по сменам) и увеличение оклада.

Здесь было очень важно принять верное решение: и сотрудников не потерять, и самому не прогадать. В результате после переговоров я удовлетворил два их условия, связанные с бытовыми вещами типа установки микроволновой печи. Все остальные условия по сути сводились к одному: «хочу большую зарплату и мало работать». Конечно, повысить зарплату просто так я не мог. Половина сотрудников уволились. Однако все они, кроме одного человека, в первую же неделю вернулись обратно.

В таких ситуациях руководителю очень важно действовать правильно: показать себя справедливым и строгим руководителем, с которым нужно считаться, но и не разругаться с сотрудниками. Я пришёл на встречу с ними, поговорил лично, выслушал все претензии и принял решение, которому в дальнейшем не изменил. Эта история дала мне колоссальный опыт в управленческом деле, научила как прислушиваться к сотрудникам и идти им навстречу, так и стоять на своём.



**Алексей Галицкий**

---

— Менеджер по работе с ключевыми клиентами проработал в компании 7 месяцев, выводился на развитие входящего трафика, тестирование новых гипотез по новым услугам, предлагаемым компанией. При этом сотруднику не были поставлены чёткие задачи, а были оговорены только направления деятельности. А именно — увеличить продажи с входящих обращений, получить конкретный денежный результат по результатам квартала, полугода и года.

На тестовом периоде я, как непосредственный руководитель, слушал звонки сотрудника, присутствовал на встречах. После прохождения тестового периода перестал это делать. Качество работы устраивало, отзывы клиентов были положительными. Прошло 3 месяца, целевой показатель выполнен не был, но тенденция была положительной. С 3-го по 6-ой месяц результат не рос, со слов и в CRM было много потенциальных сделок.

По результатам 6-го месяца показатели были выполнены менее чем на 40 % — решил разобраться, в чём дело. Провели аудит рабочего времени программой Time Doctor. Оказалось, что 70 % времени сотрудник тратит на работу с «текущей базой клиентов». При этом вспомнить клиентов или подкрепить потраченное время продажами или статусами по воронке в CRM сотрудник не смог.

Сотруднику был предложен вариант принятия на себя ответственности за результат: делает требуемый показатель к концу 7-го месяца работы — отлично, продолжаем работать. Не делает — уходит, иначе зачем убыточный сотрудник продаж бизнесу.



По итогам разговора сотрудник начал сливать ответственность с себя на внешние обстоятельства. Был предложен вариант: разойтись одним днём. Как причина — несоответствие занимаемой должности:

- низкие навыки продаж;
- нет динамики развития уровня продаж;
- не берёт ответственность за свои действия;
- сотрудник отказался развивать направление продаж, которое было частью его обязанностей;
- объём решаемых задач за весь период работы не вырос, при этом загрузка работой крайне низкая.

На это сотрудник поставил ультиматум: либо он получает свой средний доход до конца года плюс две недели январских праздников — приблизительно 150 000 руб., либо оставляет корпоративный ноутбук себе и переводит на конкурентов клиентов.

Я посчитал, что не стоит вести переговоры с «террористами», поэтому сотрудник получил ответное предложение: получить заявление на кражу ноутбука, увольнение по статье и отзыв о своей работе на сайте и правдивый отзыв для любого из работодателей, которые решатся его трудоустроить впоследствии.

В результате сотрудник не выходил на связь две недели — расстались мы одним днём без выплат. Ноутбук сотрудник оставил себе, списавшись через три недели — попросил оставить ноутбук и расстаться без претензий. Я решил, что 30 000 руб. за рабочий ноутбук стоят того, чтобы не тратить время и нервы на негатив и расхождение, да и «портить себе карму» уголовными статьями на сотрудников не хотелось.

В чём была ошибка:

- Не были проговорены опережающие показатели на тестовый период работы — не составлен план внедрения сотрудника.



### **Светлана Гацакова**

*директор департамента корпоративных информационных систем ALP Group*

— В моей практике десятилетнего управления компанией, специализирующейся на создании ИТ-систем поддержки различных аспектов управления для крупных организаций, приходилось сталкиваться с конфликтами всех видов: межличностных и межгрупповых, универсальных и связанных с особенностями именно нашего сегмента рынка. Подчеркну, что сам процесс рассмотрения конфликтов (особенно если он опирается на объективные данные), нередко приводит к внесению качественных изменений в деятельность компании. Приведу пример.

В рамках большого проекта у одного из крупных заказчиков мы столкнулись со сложным межличностным конфликтом. Заключался он в том, что задачи одной проектной команды не могли быть выполнены в согласованные сроки, так как вторая проектная команда не выполнила межинтеграционные задачи, существенно влияющие на результаты первой команды. Кроме того, когда руководителю первой команды потребовались дополнительные ресурсы, чтобы всё-таки вписаться в оговорённые сроки, он не смог оперативно их выделить, так как на тот момент информация об этой ситуации отсутствовала в системе. Как следствие, первая проектная команда получила отрицательную и при этом незаслуженную оценку от заказчика и руководства компании.

Проведя тщательный анализ, мы выявили глубинные причины проблемы:

— ручное управление при планировании и фактическом распределении ресурсов;



### **Андрей Конусов**

генеральный директор компании «Аванпост»

— Я хочу отметить одну универсальную проблему, генерирующую конфликты в любой отрасли. Конфликты, которые нельзя решить организационными методами, но можно полностью устранить с помощью ИТ.

Корень бед — критическая зависимость от ИТ практически любой современной организации, которой мы достигли на фоне острой нехватки ИТ и ИБ специалистов на рынке труда (катастрофической, если говорить о квалифицированных специалистах). Итогом стал хронический дефицит таких специалистов внутри организаций, что служит источником постоянных конфликтов бизнес- и ИТ/ИБ-подразделений. Например, бизнесу нужно срочно запустить какой-нибудь проект (скажем, создать филиальную сеть или запустить франчайзинг), но ИТ-поддержка, соответствующая корпоративным стандартам, может быть реализована в лучшем случае через полгода — год, когда бизнес-проект будет уже не актуален.

Во многих случаях бороться с дефицитом на рынке труда нужно не наращиванием предложения, а сокращением или полной ликвидацией спроса на эту специальность. А делается это за счёт умной автоматизации. Вот пример.

В крупных организациях ИБ-специалисты на 90 % загружены рутинной работой. Это хорошо видно на примере обработки заявок бизнес-подразделений на открытие новым сотрудникам доступа к нужным им многочисленным программам. Нередко это занимает две-три недели, и всё это время сотрудник не может работать. Сегодня бóльшая часть сотрудников ИБ-подразделений ос-


КОНФЕРЕНЦИЯ 




НОЯБРЬ 2018 Г

# ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Многие работают по старинке.  
Да и стоит ли слепо копировать  
чьи-то новые идеи по организации  
и оплате труда?

Об этом поговорим на конференции :  
практики из успешных компаний поделятся  
своими кейсами в этом непростом деле.

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах  
«Системы оплаты труда», который получат все подписчики .  
Участие в конференции для подписчиков  — бесплатно.

# Когда суды допускают увольнение беременных?

## Константин Федяев

юрист компании Acsour

Работодателям следует внимательно относиться к увольнению беременных сотрудниц. Незаконное увольнение беременной может обойтись дорого: работницу необходимо будет восстановить в должности, выплатить ей, помимо заработной платы за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на представителя в суде.

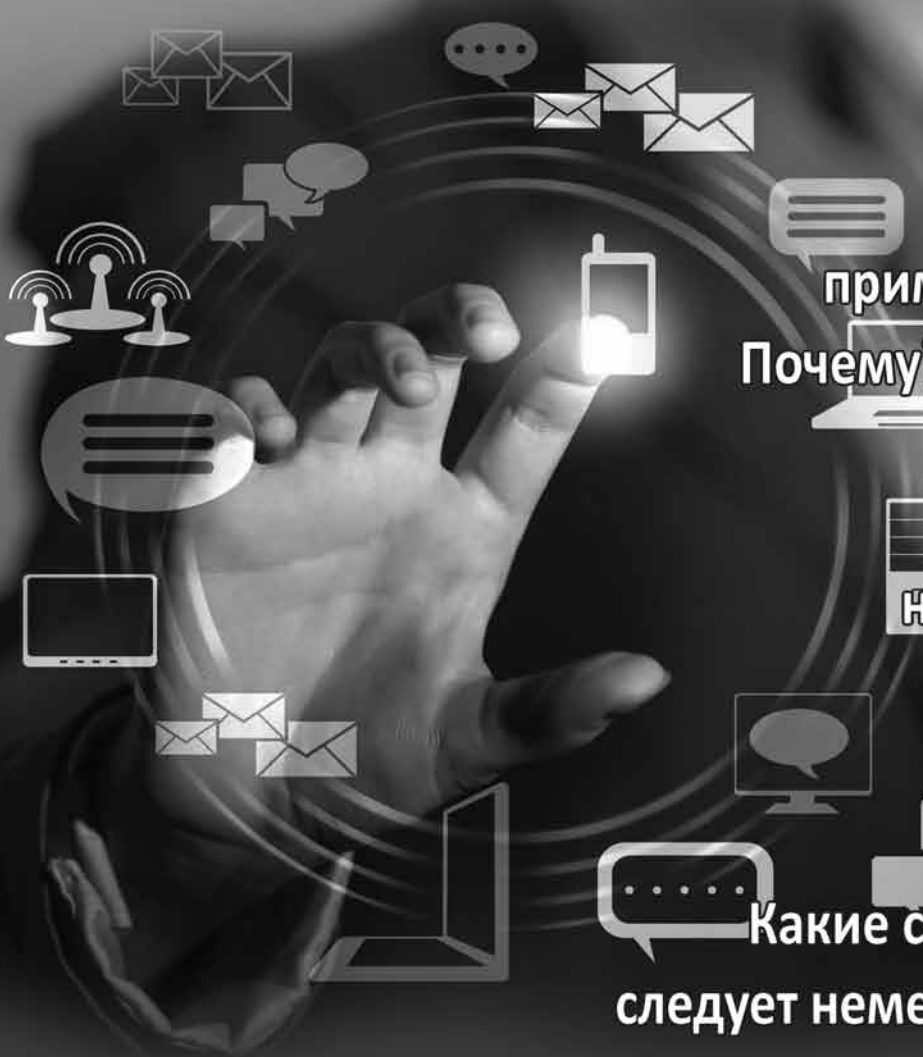
Увольнение беременной по инициативе работодателя является незаконным, исключение составляет случай ликвидации организации (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ). Увольнение неправомерно, если на его момент работодатель не знал о беременности сотрудницы, а работница узнала о своём положении до увольнения или сразу после него. Данную позицию подтверждает разъяснение Верховного Суда РФ, изложенное в п. 25 Постановления Пленума № 1 от 28.01.2014. Беременная сотрудница имеет возможность оспорить увольнение в суде, даже если она не сообщала работодателю о беременности при увольнении или до него.

Также суд может восстановить сотрудницу, если беременность не сохранилась. Верховный Суд в вышеуказанном Постановлении подтвердил данный подход.

Существуют ограничения на увольнение беременной в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (ст. 261 ТК РФ). В этом случае работодателю необходимо предложить ей перевод, а в случае отказа — уволить. В ранее упомянутом Постановлении уточнено, что срочный трудовой договор

# ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА

Кажется, уже нет сфер бизнеса,  
куда бы не проникла цифровизация  
и которые не изменила бы до корней





Но многие не спешат  
применять достижения IT...  
Почему? Опасно? Рискованно?

Да, бывает и такое,  
когда цифровизация  
наносит убытки бизнесу  
и не окупается.

А что упускают те,  
кто её игнорирует?

Какие сферы жизни компании  
следует немедленно пересмотреть?

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах «ЦИФРОВИЗАЦИЯ»,  
который получат все подписчики .

Участие в конференции для подписчиков  бесплатно (очно/онлайн).

Для остальных участие платное — 15 000 рублей.

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# Секретарское Дело

[WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU](http://WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU)



Подписные индексы  
по каталогу «Роспечать»:  
72034, 71851, 80933

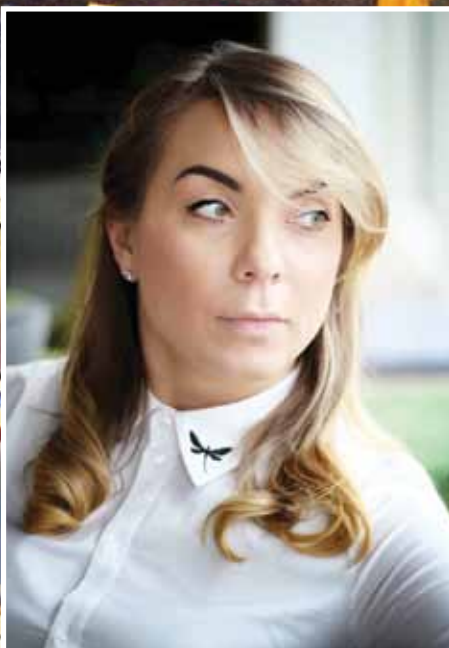


Подписные индексы  
по каталогу  
«Почта России»:  
99723,99591

№ 1 2018



**Тохир Тухтаров,**  
АО «Сухба»



**Лада Левашова,** «НДВ-  
Супермаркет недвижимости»



**Александр Морозов,**  
ГК «РАМАКС»



**Александр Суслов**



**Денис Шилкин,**  
Life Style Group



**Дмитрий Даньшов,**  
«Механика»



БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт: из журнала "Ресурсы" - 7052, 7055, 7205;

№ 18  
(478)  
2018

Главная тема: **ПЕРЕГОВОРЫ**



# Административное право

№ 1  
2018

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Субсидиарная ответственность директоров обанкротившихся фирм за долги**

**Административно-правовые риски при осуществлении медицинской деятельности**

**«Независимость» теряет независимость: целесообразность возможного банкротства автодилера и правовые нюансы**

**Хищения в армии (на примере некоторых судебных дел)**

**Сотрудникам ГИБДД изменили порядок общения с участниками дорожного движения**