

Трудовые вопросы всё чаще и тесно соприкасаются с другими.

Наш журнал стремится отслеживать эти моменты и заказывать экспертам статьи по актуальным темам.

При оправдании судом топ менеджеры получают компенсации. Какие и как? Читайте в номере.

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.

Компенсации

Наталья Тихонова

Компенсации арестованным руководителям при их оправдании. Анализ с примерами5

Дискриминация



Марина Кузина

Дискриминация молодежи: советы работодателям15

Прогол

Дарья Сергеева

Прогол по вине компании — анализ споров и доказательств23

Авторское право



Павел Хлебников

Новые споры в авторском праве. Анализ судов и рисков33

Программисты



Зиля Гибадуллина

Как программистов законно ловить на краже коммерческих секретов для конкурентов43

Рабочее время



Марина Кузина

Изменение условий при помощи введения неполного рабочего дня51

Трудовое право



Дмитрий Евтеев

Существенные изменения трудового договора и споры по ним сотрудников. Советы работодателям57

Пандемия



Анастасия Жукова

Как пандемия повлияла на трудовые споры? (О чем чаще спорят, и какие новые виды конфликтов появились)67

Иностранцы

Елена Ключева

Споры в судах по иностранным работникам75

Охрана труда

Артур Аскеров

Споры по поводу условий и охраны труда87

Удаленка

Дарья Сергеева

Прогоулы удалённых. Что делать?93

Коммерческая тайна



Дмитрий Мартасов

Коммерческая тайна компании: вопросы судебной практики101

Вопрос — ответ

Выпускающий редактор: М. Дюбченко
Главный редактор: А. Гончаров
Редакционная коллегия:
В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,
Н. Пластинина, А. Сорокин

Главный эксперт журнала:
Т. Горошко

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

Эксперты журнала:
А. Алексеевская, В. Алистархов, А. Аскеров,
А. Бабкина, О. Байдина, А. Балдынова,
А. Бедарева, Т. Бойкова, О. Варганова
(Пузырева), Д. Гайдин, З. Гибадуллина,
М. Горегляд, И. Демидова, И. Дружинина,
А. Жукова, А. Кирина, М. Лисицына (Бубнова),
Д. Мартасов, А. Митрахович, О. Москалёва,
С. Назарова, Е. Новикова, О. Папроцкая,
Н. Пластинина, Д. Родионова, Д. Сергеева,
С. Слесарев, М. Толстых, П. Хлебников,
А. Чакински, Э. Шакирова, Д. Царькова,
О. Яковлева

**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»,
Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы
«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова
Верстка: О. Дегнер

Корректор: Е. Масурская
Главный бухгалтер: Н. Фомичева
Интернет-проект: П. Москвичев
Экспедиция: А. Митряков

**Подписные индексы
по объединенному каталогу:**
Роспечать: 47489 и 80995.
Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.
МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:
№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано Комитетом
Российской Федерации по печати.
Предыдущие номера журнала «Трудовое право»,
а также «Управление персоналом» и др. вы можете
посмотреть на сайте www.top-personal.ru.

© «Трудовое право», 2021.

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

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10.
E-mail: tp@top-personal.ru.
www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.02.2021.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 36-03.
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



Наталья Тихонова

Компенсации арестованным руководителям при их оправдании. Анализ с примерами

Любое должностное лицо в силу неблагоприятных обстоятельств может быть подвергнуто уголовному преследованию. Этот период — один из самых тяжелых периодов психологически, поскольку для обвиняемого не оглашен приговор, не известно, как сложится в дальнейшем его жизнь. Между тем, оказывается давление и подчиненные уже списывают человека со счетов, под угрозой находится не только карьера, которую человек выстраивал, но и вся дальнейшая жизнь. Рассмотрим примеры защиты своих прав людьми после вынесения оправдательного судебного приговора.

Х. обратился в суд с иском о компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований истец указал, что постановлением в отношении него прекращено уголовное дело. Уголовное преследование за совершение преступления, которого он не совершал, повлекло для него нравственные страдания. Решением Балашихинского городского суда Московской области от 2 октября 2019 г. исковые требования удовлетворены частично. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда решение оставлено без изменения.

В кассационной жалобе заявитель просит принять новое решение, ссылаясь на то, что судебные акты являются незаконными. Судебная коллегия пришла к выводу, что нарушений части 1 статьи 379.6 и части 1 статьи 397.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судами не допущены.

Как следует из материалов дела, что ДД.ММ.ГГГГ г. УФСБ России по г. Москве и Московской области по признакам преступления, предусмотренного пунктом «а» части N Уголовного кодекса Российской Федерации, было возбуждено уголовное дело в отношении К.Е.И. Х. и А.А.В. Постановлением следователя уголовное дело прекращено в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 24 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. По материалам уголовного дела судами установлено, что в отношении истца была применена в качестве меры пресечения подписка о невыезде, истец подвергался допросам, участвовал в следственных действиях.

Удовлетворяя исковые требования частично, суд первой инстанции, с выводом которого согласился суд апелляционной инстанции, с учетом установленных по делу обстоятельств, правоотношений сторон, а также соответствующих норм права, исходил из того, что в отношении истца имело место незаконное уголовное преследование по обвинению его в совершении преступления; имеются основания для компенсации морального вреда.

Согласно абзацу 3 статьи 1100 Гражданского кодекса Российской Федерации компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя вреда в случае, когда вред причинен гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголов-

ной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу.

Пунктом 8 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» разъяснено, что размер компенсации морального вреда зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО
ВРЕДА ЗАВИСИТ ОТ ХАРАКТЕРА И ОБЪЕМА
ПРИЧИНЕННЫХ ИСТЦУ НРАВСТВЕННЫХ
ИЛИ ФИЗИЧЕСКИХ СТРАДАНИЙ, СТЕПЕНИ
ВИНЫ ОТВЕТЧИКА В КАЖДОМ КОНКРЕТНОМ
СЛУЧАЕ**

ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств. Поскольку, предусматривая в качестве способа защиты компенсацию морального вреда, закон устанавливает лишь общие принципы для определения размера такой компенсации, суду при разрешении спора о компенсации морального вреда необходимо установить баланс интересов сторон.

На основании пункта 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2011 г. N 17 «О практике применения судами норм главы 18 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, регламентирующих реабилитацию в уголовном судопроизводстве» при определении размера денежной компенсации морального вреда реабилитированному судам необходимо учитывать степень и характер физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред, иные заслуживающие внимания обстоятельства, в том числе продолжительность судопроиз-

водства, длительность и условия содержания под стражей, вид исправительного учреждения, в котором лицо отбывало наказание, и другие обстоятельства, имеющие значение при определении размера компенсации морального вреда, а также требования разумности и справедливости.

Исходя из вышеуказанного, выводы судов соответствуют обстоятельствам дела, являются правильными и мотивированными, нарушений норм материального и процессуального права не допущено.

Вопреки доводам в кассационной жалобе о том, что судами неправомерно взыскана компенсация морального вреда в пользу истца в установленном размере, из материалов дела усматривается, что истец на протяжении почти полутора лет претерпевал нравственные страдания в связи с незаконным уголовным преследованием; находился в состоянии нервного стресса и волнения, являясь заместителем генерального директора ОАО, при том, что следственные действия происходили на территории завода данного общества, где истец работал; возбуждение уголовного дела и предъявление обвинения истцу повлияли на его деловую репутацию.

Суд решил, что доводы кассационной жалобы не содержат фактов, которые имели бы юридическое значение для рассмотрения дела по существу, влияли бы на законность судебных постановлений. (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.05.2020 N 88-13584/2020)

По другому делу истец Е.И. обратилась в суд с иском о взыскании компенсации морального вреда в порядке реабилитации за незаконное уголовное преследование. Требования мотивированы тем, что приговором Центрального районного суда г. Кемерово Е.И. оправдана по уголовному делу по ст. 285 УК РФ. Прокурором на состоявшееся решение принесено апелляционное представление. Апелляционным определением Кемеровского областного суда приговор суда первой инстанции оставлен без изменения, апелляционное представление — без удовлетворения.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Марина Кузина

Дискриминация молодежи: советы работодателям

Вчерашние выпускники претендуют на рабочие места по квотам. Как быть компаниям, чтобы не допустить дискриминации.

Когда заходит речь о трудоустройстве молодых специалистов, у компаний появляются риски сразу с двух сторон.

Во-первых, ситуацию контролируют административные органы. Они запрещают дискриминационные тексты вакансий со ссылками на возраст кандидата (постановление Мирowego судьи судебного участка № 7 Беловского городского судебного района Кемеровской области № 5-858/2018 от 01.11.2018). Кроме того, законодатель установил обязательные квоты для приема молодежи, которым также необходимо следовать или выплачивать в бюджет средства, если специалистов на должности не трудоустроили.

Во-вторых, угроза исходит от самих кандидатов. Вчерашние выпускники, которые не получили работу, могут обвинить компанию в ущемлении своих прав.

Организации стремятся закрыть вакансии высококвалифицированными специалистами. Вчерашних выпускников, работников без опыта обучать готовы не все, особенно в сложных экономических условиях. Разберем подробно, какие ситуации могут обернуться для фирмы судебными спорами и штрафами и что необходимо учитывать, чтобы снизить риски.

Дискриминация в сфере труда запрещена. На это указывают международные акты (Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий») и российское законодательство (ст. 2, 18-19 К РФ). На деле компанию могут обязать трудоустроить вчерашних выпускников в соответствии с требованиями регионального законодательства. Чтобы не платить штрафы, необходимо определить количество таких работников на предприятии и не допускать необоснованных отказов в трудоустройстве.

Учитывать нормы о квотировании для молодых специалистов. Законодательство требует, чтобы компании способствовали обеспечению занятости населения. В зависимости от сферы деятельности вопрос о квотах для молодежи определяется отраслевыми или общими актами (абз. 6 ч. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности РФ на 2021 — 2023 годы, утв. Российским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности, ОООР «Союз машиностроителей России», Минпромторгом России 27.02.2018).

Чтобы не ошибиться в порядке и количестве мест, которые предоставляются молодежи, необходимо руководствоваться законодательством региона.

В Москве применяются нормы закона от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест». Речь идет о предоставлении мест лицам в возрасте от 14 до 18 лет, сиротам и оставшимся без попечения родителей в возрасте до 23 лет, выпускникам со средним (18-24 года) и высшим образованием

**КВОТА СОСТАВЛЯЕТ 2% ОТ
СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ
РАБОТНИКОВ, ЕСЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
ТРУДИТСЯ БОЛЕЕ 100 ЧЕЛОВЕК**

(21-26 лет), которые ищут работу впервые (ст. 2 закона № 90). Квота составляет 2% от среднесписочной численности работников, если на предприятии трудится более 100 человек.

У компании два варианта действий: взять на работу молодого сотрудника или ежемесячно платить в бюджет компенсацию или штрафы. Размер суммы в отношении одного работника определяется исходя из прожиточного минимума в субъекте.

В Московской области действует закон от 25.04.2008 № 53/2008-ОЗ. Его положения требуют трудоустраивать на предприятия численностью свыше 100 человек выпускников или иных лиц, на которые распространяется квота в количестве 1% от среднесписочной численности работников (ст. 4 закона №53/2008-ОЗ).

Если компания не выполняет требования о квотировании, ДТСЗН может вынести предписание об устранении нарушения (апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2019 по делу № 33а-7354/2019). Возможна административная ответственность (ст. 2.2 КоАП

г. Москвы). Например, ГКУ Краснодарского края ЦЗН г. Армавира привлекло компанию к ответственности в виде штрафа. Организация не выполнила обязанность по установлению квоты. Суд посчитал действия административного органа законными и оставил постановление в силе (постановление Четвертого Кассационного суда общей юрисдикции от 15 января 2020 г. N 16-373/2019).

Нет специалистов — нет вины. Если в организацию не обращаются за трудоустройством лица, на которых вводится квота, компания не совершает виновных действий. Так, суд признал незаконным постановление. Организация приняла на работу молодых сотрудников. Она не выполнила только квоту по инвалидам, однако в суде представитель указал, что за трудоустройством данные лица не обращались и незаконных отказов не было. В связи с этим постановление вынесено незаконно (постановление АС Московского округа от 4 августа 2020 г. по делу N А40-88222/2019).

Нельзя «искусственно» закрывать вакансии для молодежи. Должностным лицам грозит уголовная ответственность за деяния, которые попадают под составы преступлений. Например, суд вынес приговор в отношении должностного лица, которое организовало фиктивный документооборот по приему на работу несовершеннолетних и получении средств на оплату труда. Деяния попадали под несколько составов УК РФ (ч.3 ст.159, ч.1 ст.285, п.«в» ч.5 ст.290, ч.2 ст.292 УК РФ). Обвиняемый лишился возможности занимать должности на госслужбе, должен был выплатить штраф и подвергся другим наказаниям (Приговор Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска (Челябинской области № 1-14/2018 1-329/2017 от 8 октября 2018 г.).

Избегать ссылок на возраст. Законодательство и суды указывают на равные возможности выбирать труд (ст. 64 ТК РФ, п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»).

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

Дарья Сергеева

Прогоул по вине компании — анализ споров и доказательств

Такое понятие как «вынужденный прогул по вине компании» пришло к нам из правоприменительной практики, а легальных разъяснений и законодательных определений по-прежнему нет.

Статья 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК) разрешает работодателю расторгнуть трудовой договор за прогул. В данном случае подразумевается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены). Взаимосвязанное толкование ТК и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — ПП ВС № 2) дает возможность определить вынужденный прогул как лишение работодателем работника права выполнять трудовые функции в соответствии с заключенным трудовым договором или дополнительным соглашением с работодателем. Получается, что вынужденный прогул — это следствие незаконных действий работодателя.

ВЫНУЖДЕННЫЙ ПРОГУЛ — ЭТО СЛЕДСТВИЕ НЕЗАКОННЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Примерами вынужденного прогула по вине работодателя могут служить следующие ситуации: незаконное отстранение от работы; незаконное увольнение работника; незаконный перевод на другую работу; отказ работодателя восстановить работника на прежней работе либо несвоевременное исполнение такого решения и др. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением спора об увольнении в течение месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Если же работником пропущен срок обращения, то суд будет вынужден отказать в удовлетворении исковых требований последнего (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 13.02.2020 N 88-1772/2020). А в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. Кроме того, Верховный суд обращает внимание на то, что для разрешения споров данной категории недопустим формальный подход ввиду индивидуальности каждого разбирательства (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3).

Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не-полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его воз-можности трудиться, т.е. заработок за все время вынужденного прогула. При расчете учитывают все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих вы-плат.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула рассчи-тывается в общем порядке по следующей формуле:

**средний заработок, выплачиваемый
за время вынужденного прогула**

=

**средний заработок × количество рабочих дней
за время вынужденного прогула**

Данная формула не применяется в том случае, когда коллективным дого-вором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии того, что условия коллективного договора в данном случае не ухудшают положение работника. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе выплаченное ему ранее выходное пособие, подлежит зачету. Кроме того, если за время су-дебных разбирательств по вопросу взыскания заработной платы за вынуж-денный прогул в организации произошло повышение заработной платы, то средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, увеличивается. В завершении определения порядка исчисления размера выплаты среднего заработка, выплачиваемого за время вынуж-денного прогула, стоит обратить внимание на Определение Верховного суда от 23.04.2010 N 5-В09-159, в котором говорится, что обязанность ра-ботодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает лишь с отменой приказа об увольнении и восстановлением ра-ботника в прежней должности.

Суммы среднего заработка за все время вынужденного прогула не от-носятся к перечню доходов, освобождаемых от налогообложения. Минфин в своем недавнем Письме от 18.09.2020 N 03-04-05/81945 указывает на

то, что судом в резолютивной части судебного решения может быть указана сумма дохода, подлежащая взысканию в пользу физического лица, и сумма, которую необходимо удержать в качестве НДФЛ. Если при вынесении решения суды не производят такого разделения сумм, организация при выплате дохода не может удержать НДФЛ. Поэтому в срок не позднее 1 марта года, следующего за истекшим налоговым периодом, в котором

**ЕСЛИ ЗА ВРЕМЯ СУДЕБНЫХ
РАЗБИРАТЕЛЬСТВ ПО ВОПРОСУ ВЗЫСКАНИЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА ВЫНУЖДЕННЫЙ
ПРОГУЛ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗОШЛО
ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТО
СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК, ОПРЕДЕЛЕННЫЙ
ДЛЯ ОПЛАТЫ ВРЕМЕНИ ВЫНУЖДЕННОГО
ПРОГУЛА, УВЕЛИЧИВАЕТСЯ**

возникли соответствующие обстоятельства, компания должна письменно сообщить физлицу и ИФНС о невозможности удержать налог, о суммах дохода, с которого не удержан налог, и сумме неуплаченного налога.

Ранее в своих письмах Минфин указывал немного иное. Так, в Письме от 14.01.2019 ФНС говорилось о том, что если в судебном решении нет указаний на удержания НДФЛ из присужденных выплат за вынужденный прогул, то тогда такие доходы подлежат обложению НДФЛ в общеустанов-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Павел Хлебников

Новые споры в авторском праве. Анализ судов и рисков

В деятельности коммерческих компаний, чаще всего торговых и производственных, рано или поздно возникают ситуации, когда необходимо обратиться к довольно специфической отрасли российского права, а именно авторскому праву. В регионах совсем немного специалистов в этой области, от чего могут пострадать, прежде всего, финансовые интересы самих компаний, частных инвесторов, покупателей и работников компаний. Сами ситуации, связанные с авторскими правами, могут быть самые различные. Проанализировав судебную практику недавнего времени в сфере авторских прав, можно выделить несколько ситуаций и вытекающих из них категорий споров, которые чаще других встречаются в профессиональной деятельности. На них остановимся далее...

1. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ ИЗОБРАЖЕНИЙ ПЕРСОНАЖЕЙ МУЛЬТФИЛЬМОВ, КИНО И КОНТРАФАКТ

В целях привлечения новых клиентов, повышения ликвидности товара и спроса на него на товаре могут быть нанесены различные изображения, в том числе персонажи мультфильмов, кино и прочие. Такой товар может быть привлекательней для потребителя, и компании охотно пользуются этим. Однако, часто возникают ситуации, когда, закупая или производя такой товар, компания не получает от него прибыли, а, наоборот, несет существенные убытки. Так, летом 2020 года в Оренбургской области состоялось судебное решение (Постановление № 5-288/2020 от 24 июля 2020 г. по делу № 5-288/2020). Было возбуждено дело об административном правонарушении по ч. 1 ст. 7.12. КоАП РФ, а именно, нарушение авторских и смежных прав в целях извлечения дохода. Ввозя груз на территорию РФ, в ходе досмотра и проверки автомобиля таможенной службой, были выявлены признаки контрафакта. Ну и как следствие — штраф, а также уничтожение всей партии товара. Досрочно неприятные последствия как для лиц, получивших штраф, так и для компании в целом, так как партия товара была уничтожена.

Суды следуют следующей логике. В соответствии с п. 1 ст. 2 Бернской конвенции РФ является участницей Бернской конвенции, следовательно, произведения, обнародованные на территории любого государства-участника, подлежат правовой охране. Как следует из ч. 3 ст. 1259 ГК РФ, авторские права распространяются как на обнародованные, так и на не обнародованные произведения, выраженные в какой-либо объективной форме, в том числе в письменной, устной форме (в виде публичного произнесения, публичного исполнения и иной подобной форме), в форме изображения, в форме звуко или видеозаписи, в объемно-пространственной форме. Пунктом 7 ст. 1259 ГК РФ установлено, что авторские права распространяются на часть произведения, на его название, на персонаж произведения, если по своему характеру они могут быть признаны самостоятельным результатом творческого труда автора и отвечают требованиям,

установленным п. 3 этой же статьи. В соответствии с п. 1 ст. 1229 ГК РФ гражданин или юридическое лицо, обладающие исключительным правом на результат интеллектуальной деятельности или на средство индивидуализации (правообладатель), вправе использовать такой результат или такое средство по своему усмотрению любым не противоречащим закону способом. Правообладатель может по своему усмотрению разрешать или запрещать другим лицам использование результата интеллектуальной деятельности. Отсутствие запрета не считается согласием (разрешением). При этом другие лица не могут использовать соответствующий результат

ОТСУТСТВИЕ ЗАПРЕТА НЕ СЧИТАЕТСЯ СОГЛАСИЕМ (РАЗРЕШЕНИЕМ)

интеллектуальной деятельности или средство индивидуализации без согласия правообладателя. Использование результата интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации (в том числе их использование способами, предусмотренными Гражданским кодексом), если такое использование осуществляется без согласия правообладателя, является незаконным и влечет ответственность, установленную законами РФ. Отдельно необходимо упомянуть, что контрафактными, согласно п. 4 ст. 1252 ГК РФ, являются материальные носители, на которых выражены результат интеллектуальной деятельности или средство индивидуализации, изготовление, распространение или иное использование, а также импорт, перевозка или хранение которых влечет нарушение исключительного права на такой результат или на такое средство.

В качестве специфических доказательств по аналогичным делам можно выделить:

— **заключение эксперта.** Экспертиза проводится экспертно-криминалистической службой, как правило подчиненной таможне. Объекты ис-

следования — это всегда изъятые образцы товара. В рассматриваемом случае: джемпер детский, пижама детская. На них воспроизводится изображение, сходное с охраняемыми изображениями объектов авторского права: персонажи (А..., Э...) аудиовизуального произведения «Х...» («F...»).

— **информация от правообладателей** с указанием и приложением документов, подтверждающих наличие регистрации самого авторского права. Как правило, это письменные ответы и копии документов. Из ответов

**ВСЕ КонтРАФАКТ, ВЫЯВЛЕННЫЙ
НА ТЕРРИТОРИИ РФ, ПОДЛЕЖИТ
УНИЧТОЖЕНИЮ. ЭТО ЯВЛЯЕТСЯ САМЫМ
НЕПРИЯТНЫМ ДЛЯ КОМПАНИИ, ПОТОМУ ЧТО
ДОХОДА ТЕПЕРЬ НЕ ПОЛУЧИТЬ**

следует, что исключительное авторское право на персонажей аудиовизуального произведения принадлежат определенной компании, которая не предоставляла права использования объектов авторского права. Ввозимые товары содержат объекты авторского права, а именно персонажей аудиовизуального произведения «Х...» («F...») и являются контрафактными.

Таким образом, весь состав данного административного правонарушения по ст. 7.12 КоАП РФ в основном держится на этих двух доказательствах. Они являются определяющими в делах этой категории и присут-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Зиля Гибадуллина

Как программистов законно ловить на краже коммерческих секретов для конкурентов

Любая компания нуждается в защите, особенно в охране коммерчески важной и конфиденциальной информации. Иначе компания может потерять свое положение на рынке товаров, работ и услуг, лишиться ценной информации, представляющей особый интерес для конкурентов, что, в конечном счете, может привести к финансовым потерям, а возможно и к банкротству организации.

В настоящей статье разберем, как и к каким видам ответственности можно привлечь к ответственности сотрудника (программиста) за умышленное разглашение секретов компании, определим, какие меры по охране должна принять организация для того, чтобы защитить свои коммерческие секреты.

Для начала определимся, что такое коммерческая тайна. Понятие «коммерческая тайна» законодателем закреплено в статье 3 Федерального закона от 29.07.2004 №98-ФЗ «О коммерческой тайне» (далее — ФЗ «О коммерческой тайне»). Коммерческая тайна — это режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Итак, коммерческая тайна — это режим.

Кроме того, в ФЗ «О коммерческой тайне» определено понятие «информация, составляющая коммерческую тайну», под которой понимаются сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании, и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Исходя из анализа определений коммерческой тайны и информации, составляющей коммерческую тайну, можно сделать вывод о том, что коммерческая тайна — это информация, известная только ограниченному кругу лиц, имеющая практическую ценность, способная принести своему владельцу экономические выгоды, и в отношении которой обладателем приняты меры, введен режим по обеспечению ее секретности.

Также следует отметить, что синонимом коммерческой тайны является коммерческий секрет.

А как вообще происходит утечка коммерческих секретов из компаний? В целом основных пути два — сотрудники или хакеры. К сотрудникам, име-

ющим доступ к коммерческой тайне, можно отнести многих: начиная от секретаря и инспектора по кадрам и заканчивая инженером-программистом или менеджером по продажам. Хакер — это компьютерный взломщик, проникающий в закрытые информационные сети, банки данных и т. п. с целью получения доступа к секретной информации, а также заражения их вирусом (термин приведен из словаря русского языка Google, предоставленный издательским отделом «Oxford Languages»).

ЗАКОНОДАТЕЛЬ УСТАНАВЛИВАЕТ РАЗЛИЧНЫЕ ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА РАЗГЛАШЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, ТЕМ САМЫМ ЗАЩИЩАЯ ОБЛАДАТЕЛЯ ЭТИХ СЕКРЕТНЫХ ИНФОРМАЦИЙ

К какой ответственности может быть привлечен сотрудник, который умышленно разгласил коммерческую тайну компании? Это дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная (часть 1 статьи 14 ФЗ «О коммерческой тайне»).

Работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Под разглашением информации по смыслу ФЗ «О коммерческой тайне» понимается действие или бездействие, в результате которых информация, составляющая коммерческую тайну, становится известной третьим лицам без согласия обладателя информации.

Таким образом, законодатель устанавливает различные виды ответственности за разглашение информации, тем самым защищая обладателя этих секретных информации.

Однако работодатель вправе предъявить требования к работнику, незаконного разгласившего коммерческие секреты, только при надлежащем введении режима коммерческой тайны в соответствии со статьей 11 ФЗ «О коммерческой тайне». Судебная практика показывает, что ненадлежащее введение режима коммерческой тайны является основанием для отказа в привлечении работника, разгласившего секретные сведения, к какой-либо ответственности.

**ЕСЛИ КОМПАНИЕЙ НЕ СОБЛЮДЕНЫ
МЕРЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РЕЖИМА
КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ, ТО РАБОТНИКА
НЕВОЗМОЖНО ПРИВЛЕЧЬ К КАКОЙ-ЛИБО
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Во избежание разглашения коммерческой тайны и возможности защиты своих прав в случае разглашения информации компания должна установить режим конфиденциальности, то есть предпринять меры по охране, а именно:

✓ определить перечень информации, составляющей коммерческую тайну. При этом рекомендуется максимально четко определить, какие сведения являются секретными и не подлежат разглашению.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Марина Кузина

Изменение условий при помощи введения неполного рабочего дня

Когда заходит речь об изменениях организационных или технологических условий труда, инициатива исходит от работодателя. В ТК РФ нет указания на смену характера труда силами работников (ст. 74 ТК РФ). Повлиять на организацию процесса может именно организация (Определение Конституционного Суда РФ от 25.11.2020 № 2653-О). Закон прописывает порядок изменения и дальнейшие действия сторон. Тем не менее, сотрудник может договориться об ином характере работы, если возникли причины. Как правило, это события личного характера.

Встречаются ситуации, когда поменять распорядок дня или иные условий труда просит работник. Причиной может стать рождение ребенка, переезд или иные обстоятельства. Если стороны трудового договора решают продолжить сотрудничество, но в других условиях, им придется отразить это документально. Рассмотрим, какими сложностями это может обернуться и что нужно предпринять в этих случаях.

УСЛОВИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕНЯЮТ, КОГДА СПЕЦИАЛИСТ СОБИРАЕТСЯ В ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

Споры с работником.

Чтобы изменить условия труда, нужно их согласовать. Закон требует, чтобы работодатель устанавливал неполное рабочее время лицу, которое осуществляет уход за ребенком до 14 лет или в других обстоятельствах (например, для ухода за больным членом семьи). Чтобы обеспечить такие условия, нужно учесть не только интересы сотрудника, но и условия производства на предприятия (ст. 93 ТК РФ). Встречаются ситуации, когда сотрудник не может договориться о приемлемом графике. Если согласие не достигнуто, такое лицо может обратиться в суд. Например, сотрудник находился в отпуске по уходу за ребенком. Он обратился в суд на своего работодателя и потребовал обязать последнего допустить к работе в режиме неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Также истец заявил о взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Оказалось, что сотрудник хотел сохранить выплату пособия и продолжать работать. Он составил заявление и попросил установить ему график рабочего времени: с понедельника по четверг — 8 часов в день, в пятницу — 7 часов, а всего 39 часов в неделю. Работодатель отказался подписать соглашение о труде в указанном режиме неполного рабочего времени. Сотрудник обращался с повторным заявлением. Тогда компания направила ему допсоглашение с графиком: трехдневная рабочая неделя продолжительностью 18 часов, понедельник и пятница — по 7 часов в день, в среду — 4 часа. Сотрудник не согласился и снова направил свой вариант графика: 39 часов в неделю, на период с 13 августа 2018 г. по 27 сентября 2019 г. с оплатой пропорционально отработанному времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, с режимом рабочего времени: с понедельника по четверг — 8 часов в день, в пятницу — 7 часов. Компания предложила другой более сокращенный по количеству отработанных часов вариант. Поскольку добиться нужных ему условий у работодателя не вышло, он обратился в суд. Компания пояснила, что не отказывала работнику в труде на условиях неполного рабочего вре-

мени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Суд встал на сторону работодателя. Он указал, что «сокращение рабочего времени на 1 час в неделю (на 12 минут в день) не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка» (определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 28.11.2019 по делу N 88-391/2019).

В таких спорах суд часто становится на сторону работодателя, поскольку законодательство не закрепляет за ним обязанность беспрекословно следовать пожеланиям сотрудника.

СУД ЧАСТО СТАНОВИТСЯ НА СТОРОНУ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПОСКОЛЬКУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ ЗАКРЕПЛЯЕТ ЗА НИМ ОБЯЗАННОСТЬ БЕСПРЕКОСЛОВНО СЛЕДОВАТЬ ПОЖЕЛАНИЯМ СОТРУДНИКА

Например, суд указал, что характер деятельности компании требует присутствия сотрудника на рабочем месте в течение всей рабочей недели. «Отказ работодателя в установлении неполного рабочего времени на основании заявления истца верно расценено судом законным, поскольку характер работы истца предусматривает определенный график» (Апелляционное определение Московского городского суда от 14.07.2020 по делу N 33-18367/2020).

Закрепите изменение условий труда в документах, чтобы иметь доказательства в случае спора.

Работник вправе уйти в отпуск по уходу за ребенком или поручить заботы о детях родным или иным лицам. Так, еще в одном деле истица не взыскала моральный ущерб с работодателя и не добилась решения в свою пользу. Компания допустила ее к выполнению трудовой функции в режиме сокращенного рабочего времени, в связи с выходом на работу во время

отпуска по уходу за ребенком. Соответствующий приказ сотрудница посчитала незаконным. Она также обращалась к работодателю с заявлениями о прерывании отпуска по уходу за ребенком, с заявлением, в котором просила считать недействительным заявление о прерывании этого отпуска и предоставлением ежегодного отпуска. Суд посчитал, что приказ не нарушил права истицы. Закрепление неполного (сокращенного) рабочего времени было согласовано сторонами и реализовано путем фактического выхода на работу в таком режиме труда. Приказ не изменил трудовую функцию истицы (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2018 по делу № 33-33287/2018).

Если компания и сотрудник неоднократно меняют продолжительность рабочего дня, в случае разногласий об оплате необходимо опираться на правила, которые действовали для спорного периода и доказательства фактически сложившихся отношений. Например, сначала стороны договорились об установлении работнику неполного рабочего дня продолжительностью 4 часа, с 09:00 до 13:00 часов. Через полгода сотрудник просил о переводе на должность менеджера по работе с клиентами и установке полного рабочего дня с 09:00 до 18:00 часов. Заявление было согласовано руководителем, проставлена соответствующая резолюция на заявлении. Через несколько лет дополнительным соглашением к трудовому договору работник переведен на постоянную работу на должность вице-президента Управления, для которой установлен ненормированный рабочий день. Когда сотрудник оспаривал дисциплинарное взыскание, он также заявил о привлечении его к сверхурочной работе, которая не выплачивалась должным образом. Суд признал дисциплинарное взыскание не правомерным, но не взыскал средства. Он оценил заявление работника о переводе его на другую должность, с нормальной продолжительности рабочего дня, действия сторон, доказательства. Табели учета рабочего времени, расчетные листы показывали, что стороны трудового договора достигли соглашения о продолжительности в спорный период 8 часового рабочего дня. В

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Дмитрий Евтеев

Существенные изменения трудового договора и споры по ним сотрудников. Советы работодателям

Трудовой кодекс РФ прямо запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). В этой норме закреплена устойчивость не только трудовой функции работника, но и всего его трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только при взаимном согласии сторон.

Изменение трудового договора — это изменение одного или нескольких условий договора. Такое изменение содержания трудового договора возможно в следующих его формах: изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ); перевод на другую работу (ст. 72.1 ТК РФ); перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю. Здесь прежний трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 77 ТК РФ и заключается новый с другим работодателем; изменение трудового законодательства, меняющее то или иное производное условие трудового договора; смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизация (ст. 75 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, по общему правилу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. По инициативе работодателя, без согласия работника, условия трудового договора могут быть изменены только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Названные причины, как правило, отражаются в соответствующем приказе работодателя.

Как разъяснено в пункте 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разрешая дела о признании незаконными изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

На практике часто возникают споры между работником и работодателем на предмет того, что внесение работодателем изменений в должностную инструкцию воспринимается работником как изменение трудовой функции. Рассматривая аналогичный спор, в своем решении от 22 июля 2020 г. по делу № 2-1-4498/2020 суд указал, что внесение работодателем изменений в должностную инструкцию швеи хозяйственного отдела не является изменением трудовой функции истца, поскольку в данном случае должностная инструкция в новой редакции более подробно конкретизиро-

ИЗМЕНЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ, ДОПУСКАЕТСЯ ТОЛЬКО ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

вала должностные обязанности швеи с учетом особенностей организации работы в медицинском учреждении. Судом также учитывается, что содержание конкретных действий работника может меняться или уточняться в зависимости от времени, условий и обстоятельств, с которыми он и организация, где он работает, могут столкнуться в ходе выполнения трудовых обязанностей.

В процессе организационно-технического и экономического развития, освоения современных управленческих технологий, внедрения новейших технических средств, проведения мер по совершенствованию организации и повышению эффективности труда возможно расширение круга обязанностей работников по сравнению с установленными соответствующей характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

Таким образом, изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением его трудовой функции в смысле положений ст. 57, 60, 72 ТК РФ. Должностная инструкция является локальным нормативным актом, который принимается и изменяется работодателем в пределах его компетенции (ст. 8, 12 ТК РФ).

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Переводом на другую работу считается:

- постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя,
- а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями понимаются как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Перевод на другую работу возможен только с согласия работника, кроме временного перевода. В этом его главное отличие от перемещения на другое рабочее место без изменения условий трудового договора, в силу этого не требующего согласия работника. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Анастасия Жукова

Как пандемия повлияла на трудовые споры? (О чем чаще спорят, и какие новые виды конфликтов появились)

Пандемия, объявленный указом Президента РФ режим нерабочих дней, перевод сотрудников на удаленную работу стали причиной большого количества трудовых споров, которые до сих пор рассматриваются в судах. Актуальность темы трудовых споров в пандемию обусловлена отсутствием правоприменительной практики в данной области, вследствие чего компании и работники, как правило, не могут урегулировать возникшие в этот период разногласия в досудебном порядке.

Как компании правильно оформить перевод работника на удаленную работу? Когда невыход сотрудника на работу в нерабочие дни является прогулом? Правомерна ли задержка полного расчета и выдачи работнику трудовой книжки, если дата увольнения выпала на период нерабочих дней, и компания не имела возможности своевременно выплатить работнику причитающиеся ему суммы? Все эти вопросы рассмотрим далее.

ПЕРЕВОД СОТРУДНИКА НА «УДАЛЕНКУ» ДОКАЗЫВАЮТ ПРИКАЗ О ПЕРЕВОДЕ РАБОТНИКА НА ДИСТАНЦИОННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

Практика показывает, установленные указом Президента РФ от 25.03.2020 № 206 нерабочие дни стали предметом большого количества судебных споров. Многие работники истолковали данный указ буквально и не вышли на работу, не согласовав дистанционный режим работы с работодателем. Вследствие чего были уволены за прогул на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Рассматривая подобные споры, суды, прежде всего, проверяли доказательства правильности оформления перевода работников на удаленную работу:

- ✓ Сферу деятельности компании;
- ✓ Наличие официальной рассылки от руководства компании о приостановлении ее деятельности на основании указа Президента РФ от 25.03.2020 № 206;
- ✓ Издание приказа об установлении численности работников, не подлежащих переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных процессов для функционирования компании;
- ✓ Издание приказа об установлении численности работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы;
- ✓ Наличие дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе.

Суды подтверждают, увольнение работника за прогул правомерно, если отсутствуют документы, подтверждающие его перевод на удаленную работу, а также доказательства выполнения работником трудовых обязанностей дистанционно.

Так, Московский городской суд в апелляционном определении от 24.11.2020 № 33-417067/2020 отказал в удовлетворении исковых требований работника о признании приказов о дисциплинарном взыскании и увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Судьи подчеркнули, действие указа Президента РФ от 25.03.2020 № 206 об установлении нерабочих дней не распространялось на организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих

**УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА ПРОГУЛ
ПРАВОМЕРНО, ЕСЛИ ОТСУТСТВУЮТ
ДОКУМЕНТЫ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ЕГО
ПЕРЕВОД НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ, А
ТАКЖЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ
РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
ДИСТАНЦИОННО**

под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения, организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций. Работу компании в объявленные Президентом РФ нерабочие дни подтверждают:

- ✓ Приказ генерального директора о том, что в компании действует режим рабочих дней на период объявленного режима нерабочих дней, направленный работникам путем электронного сообщения с учетом электронного документооборота;
- ✓ Выгрузка из личного кабинета работодателя, подтверждающая оформление работникам Цифровых пропусков.

Доказательствами совершения работником дисциплинарного проступка, отсутствия оснований для невыхода на работу и неисполнения трудовых

обязанностей являются отсутствие ФИО работника в приказе об установлении численности работников, подлежащих переводу на дистанционный режим работы, неподписание дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе. Неподключение работнику удаленного доступа также подтверждает невыполнение им трудовых обязанностей дистанционно. При этом наличие доступа к электронной почте не доказывает в соответствии со ст. 49.1, 72 ТК РФ переход работника на дистанционный режим работы.

В другом деле, где работник также оспаривал увольнение за прогул, суд, наоборот, восстановил его на работе в прежней должности. Рассылка по корпоративной почте о переходе работников на удаленную работу

**НАЛИЧИЕ ДОСТУПА К ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ
НЕ ДОКАЗЫВАЕТ В СООТВЕТСТВИИ СО
СТ. 49.1, 72 ТК РФ ПЕРЕХОД РАБОТНИКА
НА ДИСТАНЦИОННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ**

в связи с эпидемией коронавируса, свидетельские показания непосредственного руководителя работника подтверждают нахождение работника на «удаленке» (апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2020 № 33-36893/2020).

Неуведомление работников о режиме работы компании в период действия Указов Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

Елена Ключева

Споры в судах по иностранным работникам

Приглашая иностранцев в компанию, следует понимать острые камни, торчащие в этом потоке (анализ споров их покажет). И работодатель должен провести полный анализ всех требований и различных правил. Важны свежие споры и практика коллег. Важный момент — компании все чаще не боятся судиться с миграционными службами, оспаривают решения судов. Наша цель — помочь компаниям учитывать ошибки коллег и особенно с документами от иностранных работников.

ОТСУТСТВИЕ ДОКУМЕНТОВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЮ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 30.07.2015 N Ф03-2965/2015 по делу N А51-22514/2014

Решением суда от 03.12.2014 заявленные требования удовлетворены.

Постановлением Пятого арбитражного апелляционного суда от 16.04.2015 решение суда первой инстанции отменено, в удовлетворении заявленных требований отказано.

Исковые требования:

Общество с ограниченной ответственностью «Дальполимер» обратилось в Арбитражный суд Приморского края с заявлением о признании незаконными решений Врио начальника Отдела внешней трудовой миграции Управления Федеральной миграционной службы России по Приморскому краю об отказе в предоставлении государственной услуги по выдаче разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, оформленных отказами от 27.06.2014 N 55, N 58, и об обязанности Управления рассмотреть по существу заявления общества о выдаче разрешений на работу гражданам КНР в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

Решение суда:

В удовлетворении требования отказано, обществом не представлены документы, подтверждающие профессиональное образование и квалификацию иностранных работников, в отношении которых оформлялось разрешение на работу.

Позиция суда:

Общество обратилось в Управление с заявлением о предоставлении государственной услуги в виде получения разрешений на работу 32 гражданам КНР. Только по тексту заявления установлено наличие некоторых

приложений (нотариально заверенный перевод заграничных паспортов, дипломов, врачебных свидетельств о состоянии здоровья и сертификата об отсутствии СПИДа на каждого работника).

Разрешение на работу иностранным гражданам обществом после повторного обращения в Управление и представления иных подтверждающих квалификацию иностранных работников документов было получено.

КОМПАНИИ ВСЕ ЧАЩЕ НЕ БОЯТСЯ СУДИТЬСЯ С МИГРАЦИОННЫМИ СЛУЖБАМИ, ОСПАРИВАЮТ РЕШЕНИЯ СУДОВ

При рассмотрении обращений заинтересованных лиц в процедуре оформления разрешений на работу иностранным гражданам в визовом либо безвизовом порядке, конечным результатом предоставления государственной услуги может быть и в том, и в ином порядке как принятие положительного, так и принятие отрицательного решения.

ОТКАЗ В ВЫДАЧЕ РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ ПРИ ОТСУТСТВИИ ПЕЧАТИ НА ДОКУМЕНТАХ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 22.07.2015 N Ф03-2953/2015 по делу N А51-22513/2014

Исковые требования:

Общество с ограниченной ответственностью «Строительная Компания «МОНОЛИТ-ДВ» обратилось в арбитражный суд с заявлением о признании незаконными решений Врио начальника ОВТМ Управления Федеральной миграционной службы по Приморскому краю Бабкина А.В. об отказе в предоставлении государственной услуги по выдаче разрешений на работу иностранным гражданам от 02.07.2014 N 59 и N 60 и об обязанности Управления рассмотреть по существу заявление общества о выдаче разрешений на работу гражданам КНР в порядке, предусмотренном Фе-

деральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее — Закон N 115-ФЗ).

Решение суда:

Апелляционная коллегия постановлением от 16.04.2015 решение суда отменила, в удовлетворении требований обществу отказала. На представленных документах о профессиональном образовании, квалификации иностранных работников, в отношении которых оформлялось разрешение на работу, не была проставлена печать компетентного органа.

**В ПОСТАНОВЛЕНИИ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ
№ 97 ПРЕДУСМОТРЕНА ВОЗМОЖНОСТЬ
СЛУЖЕБНОЙ КОМАНДИРОВКИ СОТРУДНИКА
В МЕСТНОСТЬ, НЕ ОХВАЧЕННУЮ
ДЕЙСТВИЕМ ЕГО РАЗРЕШЕНИЯ**

Позиция суда:

Частью 6 статьи 18 Закона N 115-ФЗ установлено, что порядок выдачи разрешения на работу и перечень документов, представляемых одновременно с заявлением о выдаче разрешения на работу, утверждаются федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции. Пунктом 45 Административного регламента (приказ ФМС России N 1, Минздравсоцразвития России N 4, Минтранса России N 1, Госкомрыболовства России N 2 от 11.01.2008) определено, что для получения разрешения на работу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию в порядке, требующем полу-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАРТ 2021

ПОЧЕМУ У ВАС ЗАБИРАЮТ КВАРТИРУ, А ЗА НЕЕ ОСТАЕТСЯ ПЛАТИТЬ ИПОТЕКУ ЕЩЕ 14 ЛЕТ. КАКИЕ ОШИБКИ НЕЛЬЗЯ СОВЕРШАТЬ ПРИ ПОКУПКЕ ЖИЛЬЯ?

Ульяна Зеленая

...БЫТУЕТ МНЕНИЕ О ТОМ, ЧТО БАНК ПРОВЕРЯЕТ КВАРТИРУ, ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ЗАБЛУЖДЕНИЕМ, БАНКУ НУЖНО ПОЛУЧИТЬ НАДЕЖНОГО ПЛАТЕЛЬЩИКА КРЕДИТА, ПОЭТОМУ ОЧЕНЬ ТЩАТЕЛЬНО ПРОВЕРЯЕТСЯ КРЕДИТНАЯ ИСТОРИЯ КЛИЕНТА, НО НЕ ИСТОРИЯ КВАРТИРЫ...

ДОМА И ПОСТРОЙКИ, КОТОРЫЕ НЕ ПОДЛЕЖАТ НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ

Ирина Дружинина

...НЕ ПОДЛЕЖАТ НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ ПОСТРОЙКИ МЕНЕЕ 50 кв. м. и ПОСТРОЙКИ, ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ НА КОТОРЫЕ ЕЩЕ НЕ ОФОРМЛЕНО...

...ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ РФ ПРЕДУСМОТРЕНЫ НАЛОГОВЫЕ ЛЬГОТЫ, ВОСПОЛЬЗОВАВШИСЬ КОТОРЫМИ, МОЖНО СДЕЛАТЬ НАЛОГИ МЕНЕЕ ОБРЕМЕНИТЕЛЬНЫМИ...

Артур Аскеров

Споры по поводу условий и охраны труда

Согласно ТК РФ охрана труда представляет систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

На практике систему условий и охрану труда могут нарушать как работодатели, так и обычные работники. Трудовые споры по поводу условий и охраны труда на практике встречаются очень часто, а их разрешение порой сложно для суда.

Что же касается нарушений работодателем охраны труда, то спор с работником сводится к тому, было ли данное нарушение, привело ли оно к ущербу, какой размер моральной компенсации подлежит удовлетворению. Долгое время спорным оставался вопрос компенсации морального вреда родственникам погибшего из-за действий работодателя.

Так, определением от 6 августа 2018 г. N 83-КГ18-12 было утверждено, что родственники гражданина, погибшего на рабочем месте от неправомерных действий третьего лица, могут взыскать моральный вред с работодателя, нарушившего требования охраны труда

История дела такова: истцы обратились в суд с иском к компании о компенсации морального вреда, причиненного гибелью близкого родственника вследствие несчастного случая на производстве. Погибший работал на должности сторожа. При исполнении своих должностных обязанностей он получил тяжкие телесные повреждения от лица, которое пыталось совершить хищение имущества ответчика. От полученных телесных повреждений он скончался на месте. Органом предварительного следствия в ходе расследования уголовного дела было установлено, что обстоятельством, способствовавшим совершению указанного преступления (убийство), явилось отсутствие на стройке дополнительных мер безопасности, поскольку вход на территорию строительной площадки осуществлялся через проем, расположенный в сплошном заборе, при этом проход ничем не закрыт, что позволило убийце беспрепятственно проникнуть на строительную площадку.

Актом N 1 о несчастном случае на производстве от 20 июня 2016 г., утвержденным директором компании, смерть лица была признана несчастным случаем на производстве.

Истцы обратились в суд к работодателю, указав на причинение им потерей мужа и отца нравственных и физических страданий, которые они рассматривают как моральный вред, просят взыскать его компенсацию в размере 1 000 000 руб. в пользу каждого. Решением Брянского районного суда в удовлетворении исковых требований было отказано.

Решение ВС РФ: проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отменила решения

нижестоящих судов. Судебные инстанции не приняли во внимание нормы трудового законодательства, устанавливающие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, и не применили эти нормы в их системной взаимосвязи с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации о компенсации морального вреда.

До этого определения судебная практика по подобным вопросам была не однозначна.

Важен также вопрос определения суммы компенсации морального вреда родственникам погибшего. Определением от 6 июля 2020 г. N 66-КГ20-4-К8 ВС РФ решил, что в части размера компенсации морального вреда суды неправомочно снизили ее размер.

История дела: истица обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью о компенсации морального вреда, причиненного гибелью близкого родственника вследствие несчастного случая на производстве. Она попросила взыскать компенсацию морального вреда в размере 3 000 000 руб. Суд взыскал с компании в пользу истицы компенсацию морального вреда в размере 500 000 руб. и судебные расходы в размере 300 руб.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ пришла к выводу, что при рассмотрении настоящего дела судебными инстанциями были допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права. Суд первой инстанции не указал, какие же конкретно обстоятельства дела повлияли на размер взысканной судом суммы компенсации морального вреда и какие из этих обстоятельств послужили основанием для уменьшения суммы компенсации морального вреда, заявленной истцом в иске. В решении суда также не приведены мотивы относительно степени вины работодателя. Выводы суда об установленных им фактах должны быть основаны на доказательствах, исследованных в судебном заседании. При этом бремя доказывания юридически значимых обстоятельств между сторонами спора подлежит распределению судом на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также требований и возражений сторон.

Все эти факторы очень важны для определения размера компенсации. Ведь чаще всего именно этот вопрос является особо актуальным для спорящих сторон.

Но не стоит забывать, что и работники зачастую нарушают условия и охрану труда. Так истец обратился в суд с иском к компании об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановлении на рабо-

те, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда

История дела: 21 декабря 2018 согласно приказу генерального директора по кадрам N 232 он был уволен на основании подпункта «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником требований охраны труда, которое создало реальную угрозу наступления тяжких последствий.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не нашла оснований для удовлетворения жалобы. В соответствии с пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного нарушения работником трудовых обязанностей — установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Соответственно, такие последствия могут наступить при нарушении работником условий труда.

Интересно дело, которое разрешила судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции.

Общество с ограниченной ответственностью обратилось в суд с иском о взыскании материального ущерба с работника. В обоснование заявленных требований истец указал, что 20 февраля 2019 г. в результате двукратного нажатия кнопки пуска экскаватора машинистом произошло возгорание кабельной продукции и панелей шкафа низковольтного комплектного устройства машинного отделения экскаватора ЭКГ-8И.

Истец произвел затраты на приобретение и замену электрооборудования экскаватора, подрядные работы по ремонту, заправку огнетушителей, которые были использованы ответчиком при тушении возгорания.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

Дарья Сергеева

Прогоулы удалённых. Что делать?

Уволить работника теперь проще за НЕЭФФЕКТИВНОСТЬ считает эксперт.

Главное — прописать все в договоре

Почти год как мы знакомы заочно, а кто-то и лично с ковидом, который ускорил процессы перехода работников на постоянную удаленную работу. В жизни уже закрепилась такая категория работников как удаленные или дистанционники. С переходом на удаленку у всех из них появилась возможность почувствовать себя фрилансером, что сильно расслабляет даже самых организованных и ответственных еще когда-то оффлайн-работников, так что случаи, когда работник на удаленном режиме работы мог пропустить — участились. Главный вопрос в регулировании труда удаленных

**РАБОТОДАТЕЛЬ ТЕПЕРЬ СМОЖЕТ УВОЛИТЬ
УДАЛЁННОГО СОТРУДНИКА, ЕСЛИ ТОТ
НЕ ВЫХОДИТ НА СВЯЗЬ В ТЕЧЕНИЕ ДВУХ
РАБОЧИХ ДНЕЙ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНОЙ
ПРИЧИНЫ СО ДНЯ ПОСТУПЛЕНИЯ
СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ЗАПРОСА
РАБОТОДАТЕЛЯ**

— регулирование их прогулов. В 2020 году Совет Федерации одобрил поправки в ТК РФ о дистанционной работе, которые включали себя поправки к нормам, регулирующих увольнение дистанционного работника за прогул (вступил в силу с 1 января 2021 года). Однако первые звоночки и первые дела в данной категории споров встречались в судебной практике уже давно. В данной статье автор попытался разобраться в поправках к ТК об удаленных и их прогулах и привел некоторую судебную практику об увольнении дистанционников за прогул последних.

Что включает в себя новеллы к трудовому кодексу:

- ✓ Введение трех режимов удаленки: постоянно дистанционная работа, временная и комбинированный режим (сочетание работы и из дома, и из офиса).
- ✓ Введение трех вариантов перевода работника на дистанционную работу:

1. Подписание трудового договора о дистанционной работе с теми работниками, которые полностью работают надомно, которым не требуется посещать офис работодателя.

2. С теми сотрудниками, которые часть времени работают в офисе, а часть — вне местонахождения работодателя, были заключены допсоглашения.

3. Сотрудников можно переводить через новую редакцию трудового договора. Все документы можно подписывать как в электронном, так и в письменном виде.

ВСЕ ДОКУМЕНТЫ МОЖНО ПОДПИСЫВАТЬ КАК В ЭЛЕКТРОННОМ, ТАК И В ПИСЬМЕННОМ ВИДЕ

✓ Введение возможности для работодателя перевести работника без согласия последнего на удаленную работу при ЧС (однако, в таком случае работодатель обязан возместить затраты и обеспечить необходимым оборудованием).

✓ В законе говорится о праве работников быть не на связи, а нарушение этого права расценивается как сверхурочная работа.

✓ И последнее, ключевое — работодатель теперь сможет уволить удалённого сотрудника, если тот не выходит на связь в течение двух рабочих дней без уважительной причины со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Разберемся же с последним пунктом новеллы, который обозначен как дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (ст. 312⁸ ТК РФ). Данная новелла вызывает очень много вопросов, к примеру, с какой периодичностью можно «пропадать» работнику и не выходить на связь, сколько раз в месяц, сколько раз в неделю? Какой именно запрос можно расценивать как «соответствующий»? К сожалению, данные вопросы еще не успели возникнуть на практике и

не получили официального толкования Верховного суда, поэтому давайте разбираться исходя из того, что мы имеем.

В первую очередь, рассмотрим, как было до. Главная проблема до поправок заключалась в следующем: сложность определения конкретного рабочего места. Это заключалось в следующем: несмотря на дистанционную работу по соглашению обеих сторон (как работника, так и работодателя), работодатель вполне мог уволить дистанционного работника за отсутствие на рабочем месте — в офисе, то есть рабочее место рассматривалось как конкретное местоположение, конкретный адрес офиса. Тем не менее здравый смысл подсказывает, что работника нельзя уволить за

**ПЕРЕВЕСТИ РАБОТНИКА БЕЗ СОГЛАСИЯ
ПОСЛЕДНЕГО НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ
ПРИ ЧС (ОДНАКО, В ТАКОМ СЛУЧАЕ
РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН ВОЗМЕСТИТЬ
ЗАТРАТЫ И ОБЕСПЕЧИТЬ НЕОБХОДИМЫМ
ОБОРУДОВАНИЕМ)**

отсутствие на рабочем месте, если он по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно. К такому выводу пришел и сам Верховный суд РФ в Определении от 16.09.2019 N 5-КГ19-106. В данном споре, рассматриваемом Верховным судом, интересно и то, что несмотря на отсутствие в договоре пункта об удаленной работе, работодатель знал об удаленном характере работы уволенного работника, о чем свидетельствует предоставленный удаленный доступ к рабочей системе, в которой работник получал и выполнял рабочие задания. Таким образом,

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**



Дмитрий Мартасов

Коммерческая тайна компании: вопросы судебной практики

Успех в современном бизнесе во многом зависит не только от умелого управления производством, использования современного оборудования, квалифицированного персонала, но и от умения сохранять и защищать коммерчески ценную информацию и на законных основаниях отстаивать свои интересы в судебном порядке.

Случаи, связанные с незаконным получением, разглашением сведений, составляющих коммерческую тайну организаций не единожды.

В средствах массовой информации появляются публикации о нарушении трудовых прав и локальных актов корпорации в части разглашения конфиденциальной информации и коммерческой тайны организаций.

В первом случае, работник предпринял попытку получить сведения о технологии производства продукта в результате была похищена техническая документация, представляющую интерес для иностранных предприятий-конкурентов¹.

Во втором случае, сотрудник получал данные и передавал информацию ограниченного доступа с рабочего стационарного компьютера директора на свой личный адрес электронной почты² и тем самым причинил ущерб компании.

Поэтому, создавая в компании уникальный продукт или услугу и приглашения в компанию работников следует понимать об «острых камнях», которые могут возникнуть у работодателя в случае разглашения работником коммерческой тайны.

Также компаниям необходимо обратить внимание на грамотность юридического оформления коммерческой тайны в компании для максимально безопасного использования сведений во взаимоотношениях с контрагентами.

Поэтому в рамках данной статьи опишем судебную практику, выявим тенденции правоприменительной практики с целью помощи компаниям по учёту в дальнейшем ошибок коллег.

1. Технические условия сами по себе не могут составлять коммерческую тайну, поскольку содержат требования безопасности, требования охраны окружающей среды, метод контроля и гарантии изготовителя, которые не подлежат в защите на основании закона о коммерческой тайне.

В качестве примера приведем Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.01.2021 № 11АП-18018/2020 по делу

1 Суд Ставрополя наказал за разглашение коммерческой тайны «Монокристалла» // МК.RU. URL: <https://kavkaz.mk.ru/articles/2016/07/06/sud-stavropolya-nakazal-za-razglashenie-kommercheskoy-tayny-monokristalla.html>.

2 Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 26 октября 2017 г. № 25-П город Санкт-Петербург «по делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в связи с жалобой гражданина А.И. Сушкова». URL: <https://rg.ru/2017/11/16/ks-dok.html>.

№ А55-17631/2020³, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 06.06.2019 N 09АП-20142/2019 по делу № А40-211667/18⁴, Постановление Суда по интеллектуальным правам от 17.10.2019 № СО 1-721/2019 по делу № А40-249078/2018⁵.

Примеры из практики: В рамках первого дела одна из сторон утверждала, что содержание технических условий являются секретом производства и подлежат защите⁶.

В рамках второго дела одна из сторон утверждала, что факт уклонения ответчика о предоставлении истцу копии технического задания связано с тем, что указанная информация является коммерческой тайной⁷.

Решение суда: Технические условия являются техническим документом, который разрабатывается по решению разработчика (изготовителя) или по требованию заказчика (потребителя) продукции⁸.

Технические условия являются неотъемлемой частью комплекта конструкторской или другой технической документации на продукцию, а при отсутствии документации должны содержать полный комплекс требований к продукции, ее изготовлению, контролю и приемке⁹.

Технические условия разрабатывают на одно конкретное изделие, материал, вещество и так далее; несколько конкретных изделий, материалов, веществ и тому подобное¹⁰.

Следовательно, технические условия сами по себе не могут составлять коммерческую тайну так, как содержат требования безопасности, требо-

3 Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.01.2021 № 11АП-18018/2020 по делу № А55-17631/2020 // СПС Консультант Плюс.

4 Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 06.06.2019 N 09АП-20142/2019 по делу № А40-211667/18 // СПС Консультант Плюс.

5 Постановление Суда по интеллектуальным правам от 17.10.2019 № СО 1-721/2019 по делу № А40-249078/2018 // СПС Консультант Плюс.

6 Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 06.06.2019 № 09АП-20142/2019 по делу № А40-211667/18 // СПС Консультант Плюс.

7 Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.01.2021 № 11АП-18018/2020 по делу № А55-17631/2020 // СПС Консультант Плюс.

8 ГОСТ 2.114-95 Единая система конструкторской документации (ЕСКД). Технические условия (с Изменениями № 1, 2, с Поправкой) // Официальное издание. Единая система конструкторской документации. Основные положения: Сб. ГОСТов. — М.: Стандартинформ, 2011 год.

9 ГОСТ 2.114-95 Единая система конструкторской документации (ЕСКД). Технические условия (с Изменениями № 1, 2, с Поправкой) // Официальное издание. Единая система конструкторской документации. Основные положения: Сб. ГОСТов. — М.: Стандартинформ, 2011 год.

10 ГОСТ 2.114-95 Единая система конструкторской документации (ЕСКД). Технические условия (с Изменениями № 1, 2, с Поправкой) // Официальное издание. Единая система конструкторской документации. Основные положения: Сб. ГОСТов. — М.: Стандартинформ, 2011 год.

вания охраны окружающей среды, метод контроля и гарантии изготовителя, которые в силу статьи 5 Закона о коммерческой тайне не могут составлять коммерческую тайну¹¹.

Технические условия не носят творческого характера, обусловлены требованиями ГОСТ, не обладают признаками новизны, уникальности и не могут быть отнесены к объектам гражданских прав в рамках ст. 1225 Гражданского кодекса Российской Федерации¹².

2. Направление работником информации, являющейся коммерческой тайной, на электронный адрес, письмом в мессенджер лицу, с которым не заключен трудовой и гражданско-правовой договор является разглашением коммерческой тайны.

В качестве примера приведем Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.04.2015 по делу № 33-5570/2015¹³, Апелляционное определение Саратовского областного суда от 26.07.2018 по делу № 33-4951¹⁴, Апелляционное определение Омского областного суда от 01.08.2018 № 33-4885/2018¹⁵, Апелляционное определение Воронежского областного суда от 19 января 2017 г. по делу № 33-478¹⁶, Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 08.08.2017 по делу № 33-7562/2017¹⁷.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**

11 Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // Собрание законодательства РФ, 09.08.2004, № 32, ст. 3283.

12 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 25.12.2006, № 52 (1 ч.), ст. 5496.

13 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.04.2015 по делу № 33-5570/2015 // СПС Консультант Плюс.

14 Апелляционное определение Саратовского областного суда от 26.07.2018 по делу № 33-4951 // СПС Консультант Плюс.

15 Апелляционное определение Омского областного суда от 01.08.2018 № 33-4885/2018 // СПС Консультант Плюс.

16 Апелляционное определение Воронежского областного суда от 19 января 2017 г. по делу № 33-478 // СПС Консультант Плюс.

17 Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 08.08.2017 по делу № 33-7562/2017 // СПС Консультант Плюс.

Вопрос — ответ

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Имя: Оксана, Екатеринбург

Сообщение:

Здравствуйте. Мы юридическое лицо. Во время декрета одной сотрудницы была реорганизация. Сейчас работник желает вернуться на работу, но ее пункт, где она работала, закрыт. Какие есть тонкости, и возвращаться ей некуда?



Владимир Алистархов

Однозначно, в соответствии с действующим ТК РФ работника, находящегося в декрете нельзя уволить при сокращении его должности.

Это возможно только когда работник выйдет с декрета, уведомить его в письменном виде за два месяца до сокращения, в период сокращения предлагать работнику иные должности (получить письменные отказ), и только после этого уволить по соответствующей статье.

В противном случае, в судебном порядке увольнение работника в период декретного отпуска будет признано незаконным, со всеми негативными последствиями для работодателя, в том числе в связи с восстановлением работника в должности, выплаты ему зарплаты и т.д.

Имя: Вера, Санкт-Петербург

Сообщение:

Добрый вечер! Работодатель требует объяснения по факту оказания медицинской услуги (консультация психолога). Как правильно оформить письменный документ. Это не объяснительная записка, которая подразумевает наказание. Это просто факт консультации.



Анастасия Жукова

Какая цель составления письменного документа? Предоставление информации работодателю, просьба оплатить факт оказания медицинской услуги?

ТК РФ регулирует только один случай предоставления работником письменных объяснений — совершение дисциплинарного проступка. Так, согласно ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

В иных случаях в целях доведения до работодателя какой-либо информации могут быть составлены докладная или служебная записка.

Докладные и служебные записки, как и объяснительные, являются вну-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: tp@top-personal.ru**