



Марина Кузина

Обзор новаций ТП и значимых судов

Марина Кузина

Какие риски у компании, если сотрудник самовольно пытается поменять условия труда и как обезопаситься

Зиля Тибадуллина

Споры с программистами на удаленном формате по оплате гонораров и качеству работы

Инна Демидова

Персональные данные

Татьяна Горошко

Ответственность директора за управление компанией: анализ споров по взысканию убытков

Марина Кузина, Ирина Володина, Андрей Князев, Антон Лалак, Юлия Лялюцкая, Алина Мартьянова, Игорь Тломин

Борьба с коррупцией на предприятии

Елена Квартникова

Президент увеличил штраф для работодателей до 300 000 рублей с марта 2021 года

Александр Васанов, Антон Тусев, Андрей Князев, Евгений Чиколаенко, Эдуард Олевинский

«Скажите спасибо, что не дали срок»: почему бизнес все чаще попадает под административные статьи

Директора компаний часто выписывают себе огромные премии. Это вопросы трудового права? ...сложно ответить, но они важны и статья Татьяны Горошко в номере об этом...

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.

Новации ТП



Марина Кузина
Обзор новаций ТП и значимых судов5

Условия труда



Марина Кузина
Какие риски у компании, если сотрудник самовольно пытается поменять условия труда и как обезопаситься15

Программисты



Зиля Гибадуллина
Споры с программистами на удаленном формате по оплате гонораров и качеству работы21

Коррупция



Марина Кузина
Борьба с коррупцией на предприятии27



Комментируют И. Володина, А. Князев, А. Лалак,



Ю. Лялюцкая, А. Мартьянова, И. Томилин

Персональные данные



Инна Демидова
Персональные данные65

Ответственность



Татьяна Горошко
Ответственность директора за управление компанией: анализ споров по взысканию убытков (на примерах арбитражной практики Московского округа)75

Комментарии юрфирм



Елена Квартникова
Президент увеличил штраф для работодателей до 300 000 рублей с марта 2021 года87

Административное право



Александр Васанов, Антон Гусев, Андрей Князев,



Евгений Николаенко, Эдуард Олевинский
«Скажите спасибо, что не дали срок»: почему бизнес все чаще попадает под административные статьи90

Вопрос — ответ

Виктория Рыбалко, Алексей Горелов, Дарья Родионова
Вопрос — ответ95

Сопроводительная



Марина Кузина
Увольнение за несоответствие должности. Обзор практики 101

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 Советник»,

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 15.04.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 36-05.

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





Марина Кузина

Обзор новаций ТП и значимых судов в ТП

ЗАДАЧА — ВЕРНУТЬ РЫНОК ТРУДА К ПОКАЗАТЕЛЯМ 2019

Субсидии за трудоустройство безработных. Компании, которые трудоустраивают лиц с направлением от центра занятости, вправе получить возмещение (постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 362). Выплаты происходят в соответствии с утвержденными правилами (далее — Правила).

Требования к получателю субсидии. Чтобы рассчитывать на субсидию, работодателю нужно попасть в специальный реестр. Это возможно, если компании или ИП соответствуют требованиям:

- регистрация до 1 января 2021 г.;
- подача заявления,
- отсутствие долгов по налогам, сборам, страховым взносам, штрафам и просрочек по возврату других выплат перед РФ,
- неполучение других субсидий,
- работодатель не является лицом с долей участия иностранных юридических лиц свыше 50%;
- отсутствие данных о работодателе в реестре дисквалифицированных лиц,
- трудоустройство граждан на условиях полного рабочего дня;
- выплата зарплаты не ниже МРОТ и отсутствие долгов по таким платежам (п. 5 Правил, утв. Постановления № 362).

Оформить выплату можно удаленно через личный кабинет портала «Работа России». Минтруд сообщает, что вместе с заявлением работодателю необходимо подать список вакансий. Сделать это можно не ранее, чем через месяц с даты трудоустройства лица от Федеральной службы занятости и не позднее 1 ноября 2021 года.

Требования к соискателю. Чтобы получить выплату работодателю необходимо трудоустроить лицо, которое:

- состоит на учете с целью поиска работы на 1 января 2021 г.;
- не трудится по трудовому договору на дату направления службой занятости для трудоустройства;
- не является ИП, главной крестьянского хозяйства, единоличного исполнительного органа юридического лица.

Первая субсидия полагается через 10 дней с даты заявления, вторая и третья — когда лицо отработает 3 и 6 месяцев соответственно в случае успешного прохождения работодателем проверки.

Правительство также указало на порядок перерасчета и возврат субсидий, если сотрудники увольняются.

Сохранить субсидии в полном объеме можно, если работодатель к 15 декабря 2021 года сохранит в штате не менее 80 процентов численности трудоустроенных безработных граждан.

Если количество меньше, расчет суммы производится по специальной формуле (36 Правил). Основание оставить субсидию в полном объеме — непреодолимая сила. Фонд и орган контроля будут проводить проверки соблюдения законодательства.

Федеральной службе по трудоустройству граждан необходимо исполнить обязанность по предоставлению из бюджета средств на выплаты субсидий в рамках дополнительных мер помощи в трудоустройстве безработных (постановление от 13.03.2021 года № 369).

С апреля поменялись правила медосмотра (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 N 29н). Поправки коснулись порядка и периодичности. Частота осмотров зависит производственных факторов и видов работ (раздел III Приказа).

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2021

ШТРАФЫ ПРОВЕРЯЮЩИХ. ОСПАРИВАТЬ ИЛИ ВЗЫСКАТЬ С ПОДРЯДЧИКОВ?

МАРИНА КУЗИНА

...ВЗЫСКАНИЮ УБЫТКОВ С ПОДРЯДЧИКА ПРЕДШЕСТВОВАЛО ОБЖАЛОВАНИЕ ШТРАФА ЗАКАЗЧИКОМ. ПОСЛЕДНИЙ ДОБИЛСЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА САНКЦИИ В ДВА РАЗА. В ИТОГЕ СУММА СОСТАВИЛА 150 000 РУБ. ВМЕСТО 300 000 РУБ...

...ПОДРЯДЧИК МОЖЕТ НЕ СОГЛАСИТЬСЯ ДОБРОВОЛЬНО ВОЗМЕСТИТЬ СУММУ ШТРАФОВ, ЕСЛИ НАРУШЕНИЕ ПРОИЗОШЛО НЕ ПО ЕГО ВИНЕ...

...ЕСЛИ СУД ВЫЯСНИТ, ЧТО ИМЕННО ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЯ ПРИВЕЛИ К ШТРАФАМ, ПЛАТИТЬ ПРИДЕТСЯ НАРУШИТЕЛЮ...



Марина Кузина

Какие риски у компании, если сотрудник самовольно пытается поменять условия труда и как обезопаситься

Изменение условий труда по просьбе работника, как правило, касается личных обстоятельств. Причинами подписать дополнительное соглашение к трудовому договору или иным образом решить вопрос о дальнейшем взаимодействии может быть переезд, желание совмещать труд с другими обязанностями или иные причины. Законодатель не устанавливает за компанией обязанность соглашаться на удобный только для работника способ и график работы. В связи с чем решение вопроса может приводить к спорам. Рассмотрим, к чему нужно быть готовым работодателю.

БЫВШИЙ РАБОТНИК МОЖЕТ ПОТРЕБОВАТЬ ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА

Если работник переезжает в другую местность, это скорее всего приведет к увольнению (решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры № 2-2790/2020 ~М-1145/2020 от 18 мая 2020 г.). Не все работы можно выполнять удаленно, к тому же присутствие может быть необходимо для ускорения рабочих процессов. Компании проще нанять другого специалиста, чтобы оперативно решать задачи. Если бывший сотрудник считает, что работа нанесла вред здоровью, например, при тяжелых условиях труда, соглашение о выплатах не поможет избежать соответствующих споров.

Встречаются ситуации, когда после увольнения в связи с переездом бывший сотрудник дает о себе знать. Например, при диагностике у него выявляется хроническое заболевание и есть шансы установить причинно-следственную связь между трудовой функцией и последствиями для здоровья. В таком случае бывший сотрудник может обратиться с требованием о возмещении вреда. Такой риск сложно предупредить, поскольку договоренность о выплатах при увольнении не помешает работнику обратиться в суд (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Бурятия № 33-1607/2019 от 22.05.2019).

ПРОИЗВОЛЬНАЯ ПОДМЕНА ГРАФИКОВ РАБОТ МОЖЕТ ОБЕРНУТЬСЯ ШТРАФАМИ КОМПАНИИ

Если сотрудник не переезжает, а меняет время работы произвольно, компания может не предпринимать какие-либо действия. Например, если работники меняются сменами, компания может не возражать. В этом случае важно утвердить новые графики и ознакомить с ними сотрудника под роспись. Новый график считается утвержденным и обязательным для сторон (Решение Первомайского районного суда г. Ростова-на-Дону Ростовской области № 2-4887/2019 ~М-4153/2019 от 19 ноября 2019 г.).

ДОГОВОРЕННОСТЬ О ВЫПЛАТАХ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ НЕ ПОМЕШАЕТ РАБОТНИКУ ОБРАТИТЬСЯ В СУД

Ответственность сотрудника за самовольное изменение графика правомерна, когда соблюдена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности. Когда вопрос корректировки смен не согласован и происходит спонтанно, такие случаи не приводят к разногласиям.

Отсутствие разрешения компании может быть обусловлено рядом причин: запретом совмещать несколько смен подряд. Так, нельзя выпустить в рейс водителя, который уже отработал день (ст. 103 ТК РФ, п. 1 ст. 20 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ). Кроме опасности для всех участников дорожного движения самой компании грозят за это

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



Зиля Гибадуллина

Споры с программистами на удаленном формате по оплате гонораров и качеству работы

В России продолжает набирать обороты удаленная система работы. Такой формат работы касается многих профессий, функции которых не привязаны к определенному месту работы. Удаленный формат работы не обошел стороной и программистов, без услуг которых не обходятся практически ни одна компания. В настоящей статье поговорим о спорах, возникающих между заказчиком и удаленным программистом (исполнителем) в рамках договора авторского заказа, на предмет оплаты гонораров и оценки качества работ.

Насущным вопросом в работе программиста по договору авторского заказа является вопрос оплаты гонорара. Гонорар в переводе с латинского языка означает «вознаграждение за труд», авторское вознаграждение — денежная плата за труд лицам «свободных профессий». Ценой договора авторского заказа является авторское вознаграждение автора.

Цена авторских договоров может быть определена двумя способами:

- ✓ выплата единовременной (твердой) денежной суммы по итогам выполнения заказа;
- ✓ периодическое внесение определенной суммы.

Важно отметить, что в договоре авторского заказа обязательно должен быть определен срок его исполнения, иначе он будет считаться не заключенным.

При этом в одном из споров заказчик смог взыскать с исполнителя денежные средства (гонорар), уплаченные им за разработку программного обеспечения, без заключения договора авторского заказа, ссылаясь на неосновательное обогащение по статье 1102 ГК РФ (решение Советского районного суда г. Омска по делу №2-1730/2018 от 23.07.2018).

Обстоятельства дела №2-1730/2018 были следующими. ФИО 1 обратился в суд к ФИО 2 о взыскании суммы неосновательного обогащения, указав, что в период с 28.05.2017 г. по 18.10.2017 г. он осуществил перевод со своей банковской карты АО «Тинькофф Банк» денежной суммы в общем размере 270 000 рублей на банковскую карту АО «Тинькофф Банк», принадлежащую ФИО 2. Перевод денежной суммы был осуществлен им в качестве оплаты услуг по разработке программного обеспечения. ФИО 2 взял на себя обязательство закончить разработку программного обеспечения в течение 3 месяцев до 28.08.2017 г. ФИО 1 перевел ответчику сумму за оказание вышеуказанных услуг, но ФИО 2 свои обязательства не выполнил, программное обеспечение им разработано не было. Договор на разработку программного обеспечения между сторонами в простой письменной форме не заключали, в связи с чем, ФИО 1 просил суд взыскать с ФИО 2 денежную сумму в размере 270 000 рублей в качестве неосновательного обогащения.

Советский районный суд г. Омска по делу №2-1730/2018 пришел к выводу, что несмотря на то, что договорные отношения между ФИО 1 и ФИО 2 подпадают под понятие авторского заказа, но договор между ними заключенным не считается, поскольку срок исполнения договора сторонами не определен. В связи с чем, суд усмотрел основания для применения к данным правоотношениям положений статьи 1102 ГК РФ, взыскав с ФИО 2 в пользу ФИО 1 сумму неосновательного обогащения в размере 270 000 рублей.

**В ДОГОВОРЕ АВТОРСКОГО ЗАКАЗА
ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖЕН БЫТЬ ОПРЕДЕЛЕН
СРОК ЕГО ИСПОЛНЕНИЯ, ИНАЧЕ ОН БУДЕТ
СЧИТАТЬСЯ НЕ ЗАКЛЮЧЕННЫМ**

Из указанного спора назревает вывод, что в целях минимизации финансовых рисков заказчика по возврату произведенной оплаты по договору авторского заказа, а также возможности взыскания неустойки за нарушение выполнения работ необходимо, во-первых, заключить договор авторского заказа в письменной форме, во-вторых, предусмотреть конкретные сроки выполнения заказа.

Так заказчик через суд смог вернуть не только уплаченные денежные средства по договору за разработку веб-сайта, но и неустойку за нарушение сроков выполнения работ (Апелляционное определение Омского областного суда от 14.06.2018 по делу N 33-3808/2018).

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



Марина Кузина

Борьба с коррупцией на предприятии

Законодательство требует от организаций принимать меры по противодействию коррупции. В общем виде основные функции, необходимые для предупреждения незаконных фактов, прописаны в статье 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ. Они включают в себя: выделение специальных подразделений и назначение ответственных лиц, обеспечение сотрудничества с правоохранительными органами и разработку стандартов, процедур, кодекса этики и других действий.

Чтобы не готовить документ с нуля, Минтруд разработал методические рекомендации, которые доступны на официальном сайте (приложение N 1 к протоколу заседания Совета по аудиторской деятельности от 06.06.2017 № 34). Однако копирование документа и номинальный подход не спасут компанию от ответственности и замечаний проверяющих. Рассмотрим, какие риски грозят компаниям, если не следовать законодательству о коррупции и как избежать негативных последствий.

Суды указывают, что обязанность разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции не зависит от организационно-правовой формы компании, численности работников и других обстоятельств. Поэтому подготовка документов и выполнение мероприятий антикоррупционной направленности актуальны для всех участников рыночных отношений.

КАКИЕ НЕДОЧЕТЫ МОГУ ВЫЯВИТЬ ПРОВЕРЯЮЩИЕ В АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ, КОДЕКСЕ ЭТИКИ И ДРУГИХ ДОКУМЕНТАХ

Компании необходимо оформить комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий в локальном нормативном акте. Такой документ называется антикоррупционной политикой. Когда речь заходит о конкретике, возникают вопросы: какие формулировки использовать, что отразить и как реализовать положения. На них отвечает практика.

Указание на обязанность предпринимать действия без раскрытия механизма реализации. Например, компания не оспорила представление прокурора. Последний посчитал, что принятая на фирме антикоррупционная политика носит декларативный характер. Он указал, что закрепленный принцип проверки контрагентов не раскрывает порядок его проведения. Кроме того, документ не регулировал порядок взаимодействия с правоохранительными органами (постановление АС Волго-Вятского округа от 04.02.2019 № Ф01-6942/2018 по делу № А39-2694/2018). Чтобы этого не произошло, можно указать на конкретные способы проверки и оценки риска. В настоящее время такая деятельность осуществляется с помощью различных правовых ресурсов на коммерческой основе или же компания может брать сведения о контрагенте из открытых источников, таких как Федресурс, картотека арбитражных дел и др.

Регламент проверок, принятия решений и процедур, который носит дискриминационный характер. Если компания планировала заключить договор, но при проверке контрагента столкнулась с противоречиями его действий своей антикоррупционной политики, необходимо определиться, насколько объективны критерии оценки. Если допустить привилегированное положение или, наоборот, ущемление прав на заключение договора,

компания грозит ответственность за нарушение закона о защите конкуренции (п. 5 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ).

Например, отказ заключить договор ФАС признала незаконным. Общество-покупатель при проверке поставщика лекарственных препаратов попросило заполнить анкету и предоставить сведения в соответствии с требованиями своей антикоррупционной политики. Полученные сведения компания-покупатель посчитала неточными и неполными. Компания отказала в заключении договора на поставку лекарственных препаратов. На суде покупатель пояснил, что выявил неоднократное участие директора поставщика в составлении тендерной документации для торгов. Учитывая выявленные факты тесного взаимодействия директора поставщика с представителями государственных учреждений при подготовке тендерной документации и прямое отрицание таких фактов, покупатель принял решение об отказе от заключения договора с данной организацией, поскольку такое сокрытие является признаком незаконного или недобросовестного поведения. Суд не согласился с точкой зрения покупателя. Общество усмотрело в действиях контрагента признаки коррупционного поведения, но не обращалось в правоохранительные органы. Компании-покупателю пришлось заплатить штраф (Постановление АС Волго-Вятского округа от 04.02.2019 N Ф01-6942/2018 по делу N А39-2694/2018).

Рекомендательный, а не обязательный характер действий сотрудников по предотвращению коррупции. Когда компания формирует пункты о действиях своих сотрудников при склонении к даче взятки или иных нарушениях, важно указать на обязательный характер пресекающих мер. Например, прокурор выявил нарушения при проверке документов компании. Причиной его представления об устранении нарушений стала редакция кодекса этики. Компания указала также на рекомендации для работников, как «уведомлять обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц, в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; не

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

Комментарии экспертов



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОКРУГ
юридическая компания

Ирина Володина

Руководитель практики трудового права ЮК
«Центральный округ»

Я согласна с автором, что формальный подход к принятию локальных документов в борьбе с коррупцией на предприятии неверен. Но как реализовать эти задумки? Вот мое видение:

1. Формулировки, включаемые в эти документы, должны быть реализуемы.
2. Важно включить в текст трудового договора дополнительные обязанности, связанные с профилактикой и противодействием коррупции.
3. Работники должны иметь свободный и беспрепятственный доступ к текстам внутренних антикоррупционных документов. Например, они могут быть размещены на сайте компании.
4. Отрадите в своих локальных нормативных актах особенности принятия на работу государственного служащего, если его новая должность требует получения согласия бывшего работодателя.
5. Правильно утвердите и ознакомьте работников с вашими локальными нормативными актами.

6. Предусмотрите в них как общие требования для всех работников, так и специальные требования для отдельных категорий работников (например, для руководящих должностей).

Такая тщательная проработка антикоррупционной документации поможет вам убедить проверяющие органы в том, что антикоррупционные мероприятия, проводимые на предприятии, не являются формальностью. К сожалению, штатные юристы фирм зачастую не обладают глубокими знаниями в этой теме, поэтому рекомендую обращаться к юристам, «заточенным» на сферу трудового права.



 Князев и партнёры
Московская Коллегия Адвокатов

Андрей Князев

адвокат, руководитель Московской Коллегии адвокатов «Князев и партнеры»

Противодействие коррупции

Коррупция представляет собой одну из самых серьезных проблем современной России. В нашей стране в настоящее время довольно активно формируется антикоррупционное законодательство. Нельзя отрицать, что в первую очередь, конечно, оно направлено на государственных и муниципальных служащих, однако все больше распространяется и на других лиц в различных сферах.

В последние годы все больше внимания привлекает к себе проблема коррупции на предприятиях. Стоит отметить, что коррупция в организации может привести не только к уголовной ответственности руководства, но и к подрыву деловой репутации, значительным финансовым потерям, разрушению бизнеса, именно поэтому антикоррупционная политика для бизнеса должна иметь первостепенное значение.

Прежде всего, стоит обратиться к Федеральному закону от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», который является основным нормативным правовым актом в вопросе борьбы с коррупцией. Статья 1 вышеуказанного закона определяет противодействие коррупции, как деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Получается, что противодействовать коррупции должны не только правоохранительные органы, как принято считать, но и институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах их полномочий.

В общем виде основные меры, необходимые для предупреждения противоправных деяний, перечислены в статье 13.3 ФЗ «О противодействии коррупции» и включают следующие:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 4 апрель 2021

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Марина Кузина

Актуализация СНиПов. Какие нормы утратили силу и какие риски остались

Инна Демидова

Разбирательство между ресурсоснабжающей и управляющей компаниями дошло до Верховного суда

Анастасия Кирина

Изъятие жилья у военнослужащих и силовиков — споры

Дмитрий Мартасов

Вывоз мусора из дворов жильцов: анализ проблемы и споров

Дарья Родионова

Каким образом граждане пытаются уйти от уплаты НДФЛ при продаже квартиры и к чему это приводит

Дарья Царькова

Перевод жилого в нежилое



Антон Лалак

адвокат, юрист корпоративной и арбитражной практики. Качкин и партнеры

Автором затрагивается тема, не теряющая своей актуальности.

Широко обсуждаемое, в том числе на высшем политическом уровне, противодействие коррупции на текущий момент получило обширное законодательное регулирование, включающее в себя, помимо прочего, Конвенции ООН, Совета Европы и ОЭСР. Вместе с тем, такое регулирование нередко носит декларативный характер, а местами не содержит в себе конкретно определенных требований к субъектам такого регулирования.

Более предметно рассматриваемый автором антикоррупционный комплекс регулярно становится предметом судебных разбирательств, поскольку отсутствие четкого регламентирования обязанностей хозяйствующих субъектов по противодействию коррупции в рамках своей деятельности позволяет по-разному толковать имеющиеся нормы и, как следствие, перечень обязательных для выполнения действий.

Обязанность по разработке и принятию мер по предупреждению коррупции действительно распространяется на все юридические лица вне зависимости от организационно-правовой формы.

Судебная практика как судов общей юрисдикции, так и арбитражных судов весьма однозначна: организациям необходимо принимать весь ком-

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

В целом в статье предлагаются конкретные шаги, которые действительно позволят снизить число споров с проверяющими, а также повысить шансы организации добиться отказа в привлечении ее к административной ответственности.

При этом важно понимать, что наличие даже подробного и конкретного локального регулирования вопросов противодействия коррупции на предприятии само по себе не станет основанием для освобождения от ответственности — такие положения должны исполняться и это уже ответственность руководства организации.



Юлия Лялюцкая

*управляющий партнер Адвокатского бюро
города Москвы «Щеглов и Партнеры», адвокат*

У меня двойное отношение к насильственному внедрению антикоррупционного комплаенса в России.

С одной стороны, соблюдение закона и пресечение совершения преступлений — цель, безусловно, благая.

С другой стороны, методы, которыми наше государство сейчас ее реализует, несколько агрессивны. Поясню, что я имею в виду.

Сама идея противодействия коррупции с привлечением институтов гражданского общества, организаций на международном уровне закреплена сравнительно недавно.

Так, Конвенция ООН против коррупции вступила в силу лишь 14 декабря 2005 года. Именно эта конвенция закрепила основные направления взаимодействия государства и «частного сектора» (т.е. широкой массы

организаций и гражданских институтов) для целей искоренения этой проблемы.

При этом предлагаемые конвенцией меры носят, в первую очередь, просветительский характер и направлены на обеспечение сотрудничества государства и частного сектора. Среди них такие, как (ст. 12 Конвенции ООН против коррупции):

а) содействие сотрудничеству между правоохранительными органами и соответствующими частными организациями;

б) содействие разработке стандартов и процедур, предназначенных для обеспечения добросовестности в работе соответствующих частных организаций, включая кодексы поведения для правильного, добросовестного и надлежащего осуществления деятельности предпринимателями и представителями всех соответствующих профессий и предупреждения возникновения коллизии интересов, а также для поощрения использования добросовестной коммерческой практики в отношениях между коммерческими предприятиями и в договорных отношениях между ними и государством;

с) содействие прозрачности в деятельности частных организаций, включая, в надлежащих случаях, меры по идентификации юридических и физических лиц, причастных к созданию корпоративных организаций и управлению ими;

д) предупреждение злоупотреблений процедурами, регулирующими деятельность частных организаций, включая процедуры, касающиеся субсидий и лицензий, предоставляемых публичными органами для осуществления коммерческой деятельности;

е) предупреждение возникновения коллизии интересов путем установления ограничений, в надлежащих случаях и на разумный срок, в отноше-

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



Споры по качеству лекций на семинарах или тренингах. Претензии к тренерам

Получение гражданства ЕС — казусы

Ответственность кладовщиков — анализ споров

Приставы взыскивают недвижимость должников

Споры вокруг рекламы — анализ

Раздел земли как наследства

Штрафы проверяющих. Оспаривать или взыскать с подрядчиков?

Некоторые тонкости валютного законодательства...

Комментарии юрфирм



ПРАВОВАЯ ПОДДЕРЖКА БИЗНЕСА

**ВОЙНОВ, МАСЛОВ
И ПАРТНЕРЫ**

Алина Мартьянова

юрист ООО ЮК «Войнов, Маслов и партнеры»

Автором статьи подробно рассмотрены вопросы обязательности наличия в организации локальных нормативных документов, касающихся антикоррупционной политики. Необходимо обратить внимание на обязательность ознакомления всех работников организации с указанными актами работодателя, чтобы избежать возможности отмены дисциплинарного

взыскания в отношении работника, допустившего коррупционные действия.

Также автором статьи обоснованно приведены меры, позволяющие осуществлять борьбу с коррупцией на предприятии.

Немаловажным способом реализации мер по противодействию коррупции также является закрепление на законодательном уровне обязанности направления уведомления по последнему месту работы в случае заключения трудового договора (договора на выполнение работ) бывшего государственного (муниципального) служащего. Неисполнение данной обязанности влечет привлечение к административной ответственности в виде административного штрафа, размер которого для юридических лиц может достигать 500 тысяч рублей.

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



Игорь Томилин

Прайвеси Групп

Под коррупцией понимается «злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение вышеперечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица»³.

Противодействовать коррупции должны не только правоохранительные органы, как принято считать, но и институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах их полномочий.

Под «противодействием коррупции» закон понимает следующее:

- предупреждение коррупции, в том числе ее профилактика;
- расследование и раскрытие коррупционных правонарушений, т.е. борьба с коррупцией;
- минимизация и устранение последствий коррупционных правонарушений.

Статьей 13.3 Закона о противодействии коррупции устанавливается обязанность организаций разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупционных правонарушений. Причем эта обязанность распространяется на все организации — вне зависимости от их форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств, о чем говорится в новых рекомендациях Минтруда.

Какая ответственность предусмотрена за коррупционные правонарушения?

В рекомендациях Минтруда этого года обозначены преимущества для организаций, применяющих антикоррупционные меры. Это и укрепление репутации компании, и стимулирование добросовестного поведения сотрудников. Но, вероятно, самыми важными стимулами для большинства юридических лиц являются уменьшение рисков применения в отношении организации мер ответственности за коррупционные правонарушения, совершенные ее сотрудниками; снижение вероятности применения санкций за действия партнеров компании; предотвращение возможности привлечения к ответственности руководства компании, ее бенефициаров и собственников. А риски такой ответственности не эфемерны.

Прокуратурой ежегодно выявляется все больше нарушений антикоррупционного законодательства, большая часть из них зафиксирована в организациях.

Чаще организации привлекают к ответственности по ст. 19.28 КоАП РФ («Незаконное вознаграждение от имени юридического лица»). Предусмотренный этой статьей штраф может стать чувствительным для любой крупной организации и привести к банкротству небольшой компании: верхний порог санкции составляет до 100 крат суммы незаконного вознаграждения, но не менее 100 млн. рублей. Такие организации не допускаются к гос. закупкам. В целях реализации этой нормы закона для заинтересованных лиц на сайте Генпрокуратуры РФ размещен Реестр юридических лиц, привлеченных к административной ответственности за коррупцию.

Органы прокуратуры активно применяют новеллу — недавно вступившую в силу ст. 27.20 КоАП РФ («Арест имущества в целях обеспечения исполнения постановления о назначении административного наказания за

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2021

НЕКОТОРЫЕ ТОНКОСТИ ВАЛЮТНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА...

Владимир Алистархов

...ЗА ПЕРЕДАЧУ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ПО СДЕЛКЕ С ИНОСТРАННЫМ ЛИЦОМ БЕЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УПОЛНОМОЧЕННОГО БАНКА ПОЛАГАЕТСЯ ШТРАФ ДО СТА ПРОЦЕНТОВ ОТ СУММЫ СДЕЛКИ...

...ВЫКАТИЛИ ПРОДАВЦАМ ШТРАФ В РАЗМЕРЕ 18 МЛН. РУБЛЕЙ, ПО 9 МЛН. НА КАЖДОГО ПРОДАВЦА, ТО ЕСТЬ ПО 75% ОТ СУММЫ СДЕЛКИ...

...АДМИНИСТРАТИВНОГО ШТРАФА В НЕКОТОРЫХ СЛУЧАЯХ В СУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ ВОЗМОЖНО ИЗМЕНИТЬ НА ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ЭТО СОВЕРШЕННО ЗАКОННО...

...НИКОГДА НЕ СЛЕДУЕТ СПЕШИТЬ ПОЛУЧАТЬ ПОЧТОВУЮ КОРРЕСПОНДЕНЦИЮ ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ДЕЛ, ПОСКОЛЬКУ ПОКА СООТВЕТСТВУЮЩИЕ УВЕДОМЛЕНИЯ ЛЕЖАТ НА ПОЧТЕ СРОК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕ ПРИОСТАНАВЛИВАЕТСЯ, А НА ЭТОМ МОЖНО «СЫГРАТЬ»...



Инна Демидова

Персональные данные

Институт персональных данных еще не до конца сформирован в нашей стране, современное трудовое и информационное законодательство подвергается постоянному реформированию. Вопросы защиты и обработки персональных данных касаются каждого человека, ведь они напрямую связаны с обеспечением конституционных прав, гарантирующих неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. В наше время возрастает необходимость обеспечить надежную защиту информации, особенно касающуюся личных (персональных) сведений о гражданине.

Актуальность проблемы сохранения данных от технических неисправностей (сбои в электроснабжении или программном обеспечении), и повреждений субъективного характера (непреднамеренное уничтожение сведений, их изменение, заражение компьютерными вирусами, интернет-шпионаж, некомпетентность работника, несанкционированное, целенаправленное вмешательство в базы данных, с целью повредить информацию или воспользоваться ей в личных интересах) не вызывает сомнений.

Функционирование почти любого предприятия, учреждения или организации напрямую связано с подбором персонала. Для этого необходимо проводить получение, обработку, хранение и передачу информации о работниках.

За нарушение законодательства о персональных данных введено четыре вида ответственности: дисциплинарная, материальная, административная и уголовная.

Разберем несколько актуальных вопросов, которые требуют юридического толкования.

1. ДОПУСТИМА ЛИ ПЕРЕДАЧА БАНКОМ ПО АГЕНТСКОМУ ДОГОВОРУ ДРУГОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ЗАЕМЩИКА-ПОТРЕБИТЕЛЯ БЕЗ ЕГО СОГЛАСИЯ?

Г. обратился в суд с иском о защите прав потребителя, указав, что он допустил просрочки в уплате платежей в погашение кредита, в результате чего возникла задолженность. Соглашения о реструктуризации долга между сторонами кредитного договора достигнуто не было. При этом на телефон истца стали поступать звонки и сообщения от организации, специализирующейся на взыскании долгов, с требованием вернуть задолженность. В результате необоснованного раскрытия сведений о заемщике третьему лицу истцу причинены нравственные страдания, в связи с чем он просил о компенсации морального вреда.

Судами первой и апелляционной инстанций в удовлетворении исковых требований отказано со ссылкой на то, что действия банка по передаче персональных данных истца другой организации не нарушают прав истца как субъекта персональных данных и не противоречат положениям Феде-

рального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — Закон о персональных данных).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации с таким выводом судов не согласилась и признала, что состоявшиеся по делу судебные акты приняты с нарушением норм действующего законодательства.

**ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ВВЕДЕНО
ЧЕТЫРЕ ВИДА ОТВЕТСТВЕННОСТИ:
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ, МАТЕРИАЛЬНАЯ,
АДМИНИСТРАТИВНАЯ И УГОЛОВНАЯ**

По общему правилу, обработка персональных данных допускается с согласия субъекта персональных данных (п. 1 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных).

Оператор вправе поручить обработку персональных данных другому лицу с согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом, на основании заключаемого с этим лицом договора, в том числе государственного или муниципального контракта, либо путем принятия государственным или муниципальным органом соответствующего акта (далее — поручение оператора).

В силу ст. 7 Закона о персональных данных операторы и иные лица, по-

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



Татьяна Горошко

Ответственность директора за управление компанией: анализ споров по взысканию убытков (на примерах арбитражной практики Московского округа)

При слове «руководитель», полагаю, у читателей — собственников бизнеса, читателей — руководителей и читателей — наемных работников ассоциативные ряды будут существенно отличаться. Однако, смею предположить, восприятие работы руководителя с разных точек зрения все-таки будет пересекаться в определенных компонентах. Так, например, как указывают социологи, «основными компетенциями, без которых не обходится работа менеджеров среднего звена, являются ответственность и требовательность, а также способность обосновывать и принимать решения в динамичных и неопределенных ситуациях»¹ (здесь и далее по тексту статьи курсивом выделены цитаты — прим. автора). **Об ответственности и о различных ее аспектах через анализ судебных споров мы сегодня и поговорим в нашей статье.**

В недавнем выпуске журнала «Административное право» (№1, 2021) вышла статья Дмитрия Мартасова «Ответственность директора за управление компанией: анализ споров», в которой были выделены следующие виды ответственности:

- имущественная (по трудовому и по гражданскому законодательству);
- субсидиарная;
- административная;
- уголовная.

¹ Вяткина Наталья Владимировна Социальный портрет российского менеджера среднего звена // Власть. 2015. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-portret-rossiyskogo-menedzhera-srednego-zvena> (дата обращения: 09.03.2021).

Развивая заданную коллегой тему, сегодня мы проанализируем примеры судебной практики, касающейся имущественной ответственности руководителей организаций, а именно — взыскания с руководителей убытков.

Первый же пример привлечения руководителя организации к ответственности в виде взыскания убытков касается спора, возникшего из назначения директором себе премий². Ответчица в одном из недавно рассмотренных в Московском округе дел была назначена генеральным директором одной из коммерческих фирм со скромным должностным окладом в 51 500 рублей. Однако после увольнения бывшего руководителя стало известно, что в ее адрес переводились денежные средства со счета организации в размере, существенно превышающем этот должностной оклад. Оказалось, что директор после заключения с ней трудового договора установила себе должностной оклад в большем размере, а также надбавку к окладу, при этом такое увеличение размере оплаты труда никаким образом не было обусловлено решениями общего собрания участников общества: такие решения не принимались, положения о премировании или тому подобные документы не издавались. Суды посчитали, что такое установление оклада руководителя без решения участников фирмы нарушает права организации и **взыскали** в бывшего директора убытки.

В другом примере должностной оклад генерального директора был существенно выше — 450 000 рублей, но это, тем не менее, не помешало генеральному директору ООО на основании собственных приказов назначать себе выплату премий³. Узнав о таких выплатах, общество с ограниченной ответственностью обратилось в арбитражный суд с иском к бывшему директору с требованиями, в том числе, о взыскании убытков в размере выплаченных премий. В отличие от первого рассмотренного в нашей статье спора, в этом казусе суды **отказали** во взыскании с директора убытков, указав, что «... в действиях Б. отсутствует противоправность; оснований считать, что издавая приказы о премировании себя лично, Б. действовал

² Постановление Арбитражного суда Московского округа от 17.02.2021 N Ф05-1080/2021 по делу N А41-11200/2020.

³ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 11.12.2020 N Ф05-18525/2020 по делу N А40-183859/2019.

при наличии конфликта между его личными интересами и интересами общества, либо при отсутствии финансовых и экономических возможностей у общества, то есть действовал недобросовестно, не имеется, в связи с чем констатировали, что совокупность оснований для взыскания с ответчика убытков не доказана».

**ФАКТ НАЗНАЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ
ПРЕМИИ СЕБЕ БЕЗ СООТВЕТСТВУЮЩИХ
РЕШЕНИЙ ВЛАДЕЛЬЦЕВ ФИРМЫ
НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ
ПРИЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАЧЕННЫХ В КАЧЕСТВЕ
ПРЕМИЙ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ К УБЫТКАМ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Таким образом, сам по себе факт назначения руководителем премии себе без соответствующих решений владельцев фирмы не является основанием для причисления выплаченных в качестве премий денежных средств к убыткам организации.

Владельцы бизнеса посчитали, что руководитель причинил фирме убытки из-за неверных налоговых действий, которые в итоге привели к доначислению налогов⁴. Налоговой проверкой организации было установлено

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

⁴ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 15.02.2021 N Ф05-610/2021 по делу N А40-24710/2020.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2021

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О ДАРЕНИИ ЗЕМЕЛЬНОГО УЧАСТКА И ЖИЛОГО ДОМА НА НЕМ?

Ульяна Зеленая

...сын воспользовался её неграмотностью и ввел её в заблуждение, поскольку был подписан не договор пожизненного содержания с иждивением (рента), как должно было быть, а договор дарения...

...подарить только землю нельзя, вместе с земельным участком в дар передаются и расположенные на нем объекты (жилые и дачные дома, бани, хозяйственные постройки и т.п.)...

...Незнание правовых основ заключаемых сделок, особенно пожилыми людьми может привести к различным последствиям, которые пожилой человек уж никак не ожидает от ближайших родственников, в особенности детей...

Президент увеличил штраф для работодателей до 300 000 рублей с марта 2021 года

Источник: <https://www.glavbukh.ru/news/34777-prezident-velichil-shtraf-dlya-rabotodateley-do-300-000-rublej-s-marta-2021-goda>



Елена Квартникова

юрист, АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»



Надо ли у сотрудника теперь получать его согласие на запрос рекомендаций от экс работодателя?

— Рекомендации экс работодателя могут содержать персональные данные работника. Для сбора персональных данных как от самого лица, так и из других источников оператор должен иметь законное основание (они перечислены в Федеральном законе «О персональных данных»). По общему правилу, это согласие лица, чьи данные собираются. При этом ТК РФ прямо устанавливает, что все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работодатель должен уведомить работника об этом заранее и получить от него письменное согласие. Роскомнадзор в своих разъяснениях обращает внимание, что получение согласия соискателя / работника является обязательным условием при направлении работодателем запросов в иные организации, в том числе, по прежним местам работы, для уточнения или получения дополнительной информации о соискателе / работнике. Ряд исключений предусмотрен законодательством и касается, в частности, заключения трудового договора

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



Как ИП может законно тратить выручку после уплаты 6 % с оборота?

**Новые споры в авторском праве.
Анализ судов и рисков**

**Споры медицинских организаций
с пациентами**

**Списание штрафов и долгов судебными
решениями — как оспаривать такие
списания**

**Владельцы машино-мест получают право
на общее имущество в многоквартирном
доме**

**Как вести бизнес в ЕС, чтобы тебя
не арестовали**

Патентные споры

«Скажите спасибо, что не дали срок»: почему бизнес все чаще попадает под административные статьи

Тема об уголовном давлении на бизнес широко обсуждается в последние годы в сми, на уровне президента, предпринимательского сообщества. Но пока внимание приковано к этому вопросу, в деле наказаний гораздо более эффективными становятся административные методы.



■ инфралекс

Александр Васанов

адвокат Практики разрешения споров Инфралекс

«Устойчивость» решений по делам об административных правонарушениях во много раз ниже, чем по уголовным, по которым апелляция и кассационные инстанции крайне редко удовлетворяют жалобы защиты, предпочитая довериться результатам той трудоемкой и длительной работы, которая была проделана целым коллективом правоохранителей на более ранних стадиях.



BRYAN
CAVE
LEIGHTON
PAISNER **BLP**
formerly Goltsblat BLP
in Russia

Антон Гусев

руководитель практики уголовно-правовой защиты бизнеса Bryan Cave Leighton Paisner Russia

Детальное процессуальное регулирование производства по делам об административных правонарушениях, а также устранение противоречий в различных подзаконных нормативно-правовых актах не решит проблему давления на предпринимателей. На наш взгляд, реформу следует начинать с судебной системы, повышая ее независимость и профессиональный уровень состава судейского корпуса.



Андрей Князев

адвокат, председатель МКА «Князев и партнеры»

На данный момент законодатель идет по пути увеличения штрафов и отсутствия их дифференциации, но нельзя сказать, что в законодательстве полностью отсутствуют механизмы для защиты прав субъектов предпринимательской деятельности.

Критика законодательства в области ответственности субъектов бизнеса имеет место быть и имеет свое основание, но ей все же следует быть выборочной, а не сплошной.



ЯКОВЛЕВ & ПАРТНЕРЫ
ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

Евгений Николаенко

руководитель направления, Московская коллегия адвокатов «Яковлев и Партнеры»

Из универсальных рецептов минимизации рисков для бизнеса можно порекомендовать внедрять практики комплаенса в деятельность организации, привлекать для защиты интересов бизнеса компетентных юристов, определить возможные зоны для привлечения к административной ответственности и назначить ответственных лиц для ее предупреждения.



Олевинский
Буюкян
и партнеры

правовое бюро

Эдуард Олевинский

*руководитель правового бюро «Олевинский,
Буюкян и партнеры»*

Проблема не только в том, что административные санкции «тихой сапой» сужают рамки свободной экономической деятельности. Проблема еще и в том, что не только КоАП содержит нормы об административных санкциях, пример куда более жестких санкций мы видим в Законе о банкротстве.

Полный текст комментариев экспертов читайте в журнале

Административное
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ДЕПОНА
ЖУРНАЛ
ПРАВО № 3/2021

**Эксперты готовы дать читателям более подробные устные
консультации на договорной основе.**

Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Вопрос — ответ

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

Вопрос: Работник работает по графику, в том числе ночная смена. Он получил инвалидность по состоянию здоровья. Могу ли я перевести его в 1 смену с тем же функционалом обязанностей без его согласия? (Валентин, Ульяновск)



Виктория Рыбалко

Партнер адвокатского бюро г. Москвы "Щеглов и партнёры", адвокат

Ответ: Необходимо отметить, что Трудовым кодексом РФ предусмотрена всего одна возможность изменений условий трудового договора без согласия работника — по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса РФ), во всех остальных случаях для того, чтобы изменить режим работы сотруднику, необходимо получить его согласие.

Что касается конкретной ситуации, то необходимо понимать, какая группа инвалидности присвоена работнику и есть ли у него противопоказания для ночной работы, в соответствии с медицинским заключением и индивидуальной программой реабилитации инвалида.

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

Вопрос: Скажите, можно ли подать в суд на директора, если он не сообщил персоналу, что на территории ведется видеонаблюдение? (Анастасия, Киев)



ДУБИНИН & ПАРТНЕРЫ
МОСКОВСКАЯ КОЛЛЕГИЯ ЮРИСТОВ

Алексей Горелов

Старший партнер МКЮ Дубинин и партнеры

Ответ: Организация видеонаблюдения на территории работодателя должно вводиться отдельным приказом по организации и доводиться до каждого сотрудника под роспись. Кроме того, после введения в силу федерального закона о персональных данных, человек имеет право не только на статистические персональные данные такие как ФИО, паспортные данные, сведения о дате и месте работы, но и на фото и видео материалы с участием человека. Таким образом, при использовании на работе камер видеонаблюдения, необходимо получить согласие на сбор, хранение и обработку персональных данных работника в виде его видеозаписей. Неис-

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

Вопрос: Какую дату в приказе на отпуск писать, если он заканчивается 02.05.2021? (Екатерина, Москва)



Дарья Родионова

юрист

Ответ: Согласно абзацу 6 части 1 статьи 112 Трудового кодекса РФ нерабочим праздничным днем в Российской Федерации является 1 мая — Праздник Весны и Труда. Согласно части 2 статьи 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. В 2021 году 1 мая приходится на субботу, соответственно, выходной день переносится на понедельник 3 мая. Согласно части 1 статьи 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Согласно части 1 статьи 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максималь-

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



Марина Кузина

Увольнение за несоответствие должности. Обзор практики

Сложная эпидемиологическая ситуация сказалась на экономике в целом и рынке труда. Чтобы удержаться, компаниям приходилось не только изыскивать ресурсы на оплату труда, но и в особо сложных случаях прощаться с сотрудниками, чья эффективность оставляла желать лучшего. Последние не стремились прекращать трудовой договор, даже когда на то были объективные основания, например, несоответствие занимаемой должности. Если недобросовестный сотрудник не хочет прощаться по хорошему, компании приходится инициировать расторжение договора на других условиях. Чтобы такие действия ГИТ или суд не признали незаконными, нужно учесть порядок оформления и другие обстоятельства. Рассмотрим, в каких случаях суд становился на сторону работодателя в таких спорах и, наоборот, что помешало компании отстаивать позицию в споре.

КАКИЕ НАРУШЕНИЯ В ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПОЗВОЛЯЮТ РАБОТНИКАМ ОСПОРИТЬ УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕСООТВЕТСТВИЕ ДОЛЖНОСТИ

Чтобы недобросовестный сотрудник не восстановился на работе по решению суда, нужно соблюсти процедуру и задокументировать ее. Аттестация должна быть предусмотрена законом или внутренними актами компании, с которыми сотрудников заблаговременно знакомят под роспись. ТК РФ указывает на обязательность провести аттестацию и зафиксировать такие действия (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Без решения, которое принимает комиссия, уволить лицо по такому основанию нельзя. Например, в одном деле основанием расторжения трудового договора в виду несоответствия занимаемой должности был указан протокол общего собрания собственников жилья. Причина была в том, что решение против подписания контракта на должность управляющего ТСЖ было принято собранием жильцов большинством голосов. Суд со ссылкой на закон указал, что несоответствие работника занимаемой должности возможно по основанию недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Собранием собственников жилья нельзя подменять законную процедуру. Суд признал незаконными такие действия и определил изменить формулировку увольнения «в связи с несоответствием занимаемой должности» на «трудовой договор расторгнут по инициативе работника (собственное желание)» (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.05.2020 N 33-8286/2020 по делу N 2-887/2019).

Понадобится приказ о проведении аттестации, а также уведомление о ее проведении. Если сотрудник не будет знать об аттестации заранее, он сможет оспорить увольнение.

Для коммерческих организаций законодатель не устанавливает четких сроков для такого уведомления. Определить его работодатель может в своих внутренних ЛНА (ч. 1 ст. 8 ТК РФ). Но в случае спора важно подтвердить, что у сотрудника было время, чтобы уладить дела и принять участие в аттестации.

Тем не менее, важно учитывать, что рискованно направлять уведомление, приказ о проведении аттестации и итоговый документ одним днем. Например, в одном деле суд восстановил сотрудника. Работодатель провел аттестацию в первый рабочий день лица после восстановления на работе на основании решения суда. Сотрудник также не был ознакомлен с документами, являвшимися предметом рассмотрения аттестационной комиссии. Организации пришлось выплатить сотруднику средний заработок за время вынужденного прогула в размере 876 024 руб. 96 коп. (Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2019 N 33-16939/2019).

Если аттестация переносится, то повторно уведомлять за месяц не требуется (решение Первомайского районного суда города Омска № 2-1721/2019 от 21.06.2019).

Все документы необходимо сохранить. В случае споров суд может проверить процедуру проведения аттестации, в том числе запросить протокол, который составляется по итогам. Компании также потребуется подтвердить уведомление сотрудника о проведении испытаний, о том, что лицо их не прошло и получило предложение занять другую должность. В случае спора суд потребует такие доказательства (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

КАКИЕ ОШИБКИ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ АТТЕСТАЦИОННЫХ ДОКУМЕНТОВ ДОПУСКАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ

Суды признают увольнение незаконным, если компания допустила нарушения в порядке оформления и проведения аттестации.

Порядок аттестации, формирование комиссии и оценки результатов необходимо закрепить в ЛНА. Чтобы провести аттестацию, нужно, чтобы она была предусмотрена законами или внутренними ЛНА. Если этого нет, проводить испытания незаконно. Например, суд рассмотрел спор. Он признал проведение аттестации неправомерным, поскольку компания не регламентировала ее в своих внутренних документах. Акт, который регулировал порядок проведения испытаний для сотрудников таких профессий, прямо указывал на возможность аттестации не раньше, чем через год с даты заключения трудового договора (постановление ГКНТ СССР N 470,

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

23 апреля 2021

Особенности национальной корпоративной культуры

Smart-talk

Москва, Россия



23 апреля 2021 года деловое издание «Ведомости» и компания «Эфко» соберут за одним столом первых лиц ведущих российских компаний на откровенный разговор. На повестке особенности национальной корпоративной культуры, тонкости управления организацией и личные сомнения и убеждения спикеров относительно того, как нужно вести бизнес в России.

Люди – главный актив бизнеса. Но как привлечь и удержать талантливых сотрудников? Как сохранить их внутреннюю мотивацию и нацелить на общий результат?

В фокусе обсуждения

- Что такое корпоративная культура: взгляд управленца.
- Может ли культура быть реальным конкурентным преимуществом и помогать строить эффективный бизнес?
- Как сформулировать те вызовы, которые стоят перед компанией в борьбе за качественный персонал?
- Какие элементы культуры привлекательны для внешних соискателей?
- Нужно ли менять культуру под лидера? Насколько это оправданно?
- Должны ли сотрудники любить компанию или им достаточно быть к ней лояльными?
- Как не перейти тонкую грань в человекоцентричной культуре?
- Как создать среду, в которой «счастье» сотрудника не будет в конфликте с его эффективностью и продуктивностью?

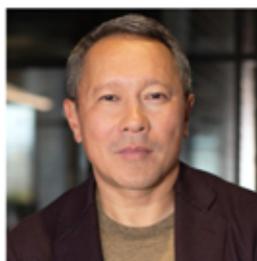
СПИКЕРЫ



Сергей Иванов
ГК «Эфко»
Исполнительный директор и член совета директоров



Джери Калмис
Lamoda
Генеральный директор



Борис Ким
Olni
Главный исполнительный директор



Ярослав Глазунов
«Корн Ферри» (Korn Ferry)
Управляющий директор в России и СНГ

Новый деловой журнал КАПИТАНЫ БИЗНЕСА

ПЛАНИРУЕТСЯ К ВЫПУСКУ
В ГОРОДАХ-МИЛЛИОННИКАХ
И ОБЪЕДИНЕННЫЙ В МОСКВЕ

РУБРИКИ:

- НОВЫЕ ЛИЦА
КОМПАНИЙ И ИХ
ОСНОВАТЕЛЕЙ
- ПЕРСПЕКТИВНЫЕ
СТАРТАПЫ
- ЛИДЕРЫ РЕГИОНОВ
- ЛИДЕРЫ ОТРАСЛИ
- БИРЮЗОВЫЕ КОМПАНИИ
- РАСТУЩИЕ БИЗНЕСЫ

А ТАКЖЕ:

- ИНСТАГРАМ -
ТОП КАНДИДАТЫ
- YOUTUBE КАНАЛ
С ИНТЕРВЬЮ ЭКСПЕРТОВ
- ДЕЛОВОЙ КЛУБ
- БИЗНЕС СЕМИНАРЫ

КОУЧИНГ
для
ЛИДЕРОВ
БИЗНЕСА

БИЗНЕС
ГИГАНТЫ
ТАЛАНТЛИВЫЕ
УПРАВЛЕНЦЫ
МАРКЕТИНГ

ИННОВАЦИИ

ES OKR

ТЕХНОЛОГИИ
МИРОВОЙ ОПЫТ

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОДАЖ

ОШИБОЧНЫЕ
СТРАТЕГИИ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 5 май 2021

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Марина Кузина

Штрафы проверяющих. Оспаривать или взыскать с подрядчиков?

Мария Лисицына

Компенсации за снос автостоянок в Москве

Ульяна Зеленая

Что нужно знать о дарении земельного участка и жилого дома на нем?

Владимир Алистархов

Некоторые тонкости валютного законодательства...

Дарья Родионова

Споры в судах по договорам пожизненного содержания

Анастасия Кирина

Ответственность граждан за проживание по месту пребывания или по месту жительства без регистрации

Комментарии юрфирм