

*Знаковое событие – ВС встал на сторону
якобы “самоувольняющихся” сотрудников*

См. стр. 41.

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 Трудового Права



Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов5

ЗП



Павел Хлебников

Снижение зарплаты в связи с изменением организационных условий15

Увольнение



Дарья Сергеева

Увольнение за отказ переехать в другое место и офис в одном городе — споры21

Локальные акты



Дмитрий Евтеев

Локальные акты — суды признают их нарушающими права сотрудников29

Комментарии юрфирм



Ирина Питунова, Виктория Рыбалко, Алексей Голубев
Верховный суд встал на защиту увольняющихся сотрудников. Знаковое решение о якобы увольнении по собственному желанию41



Валерий Маскайкин

Пассажирка «Яндекс.Такси» отсудила пожизненную пенсию в 47 000 рублей55

Комментарии юрфирм



Елена Гладышева, Елизавета Мухина

Экс-главу «Гражданских самолётов Сухого» объявили в международный розыск59



Алексей Горелов, Алексей Голубев

Мужчина получил 12 лет тюрьмы за разблокировку 2 млн смартфонов63

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ71

Электронный документооборот

С.А. Глотова

Электронный документооборот в сфере трудовых отношений75

Авторское право



Ольга Варганова

Пиратство в авторском праве87

Взятки



Владимир Алистархов

Скрытые формы взяток99

Забастовка



Алла Митрахович

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора107

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,

Н. Пластинина, А. Сорокин

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

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: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

Подписка: А. Чепайкин (5421613@mail.ru)

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

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 13.09.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 36-10.

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

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

Психиатрическое освидетельствование работников проводится по прежним правилам еще год. Правительство внесло поправки в постановление, которое меняет правовое регулирование (Постановление Правительства РФ от 25.08.2021 N 1407). Если труд связан с источниками повышенной опасности, порядок проверки здоровья для лиц на таком производстве остается прежним до сентября 2022 года (остается в силе п. 853 постановления Правительства РФ от 31.12.2020 № 2467).

В ходе VI Всероссийской недели охраны труда планируется обсуждение изменений в Трудовой кодекс. Ежегодно в РФ проводится Всероссийская неделя охраны труда (постановление Правительства РФ от 11.12.2015 № 1346). В этом году в мероприятие включена стратегическая пленарная сессия «Охрана здоровья на производстве: новые вызовы, быстрые решения». Также запланированы учения, которые проводит МЧС в области охраны труда. Темой недели станут и поправки в ТК РФ, которые коснутся сферы охраны труда и применения риск-ориентированного подхода в менеджменте. Подробно с программой мероприятий можно ознакомиться на официальном сайте <https://rusafetyweek.com/>.

По информации с сайта Минтруда: «**Задача о восстановлении уровня занятости к допандемическим показателям выполнена**». Глава Минтруда России Антон Котяков сообщил: «Уровень безработицы снизился до 4,5%. То есть, рынок труда прошел стадию восстановления».

В сентябре вступили в силу новые требования к комплектации аптечки первой помощи (Приказ Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н). Если работодатель сформировал необходимые наборы до вступления в силу приказа по прежним правилам, то комплектовать заново аптечку не нужно (п. 2 приказа).

Плановые миграционные проверки больше не проводятся. Отменен риск-ориентированный подход к таким проверкам (Постановление Правительства РФ от 24.08.2021 N 1405).

Министерство труда разработало перечень индикаторов риска нарушения норм в ходе государственного контроля за соблюдением трудового законодательства. В настоящее время проводятся общественные обсуждения проекта. Чиновники предлагают утвердить более 20 индикаторов, среди которых:

- наличие долгов по налогам;
- массовое высвобождение работников;
- несоответствие количества работников фактически выполняемой работе и др.

Выявлять индикаторы должен Роструд путем анализа любых источников, которые обеспечивают достоверность информации.

Программу субсидирования при трудоустройстве планируется расширить. На рассмотрении находится законопроект. Составители предлагают не учитывать уволенных по собственному желанию при оценке результата предоставления субсидии. Предлагается также распространить действие мероприятий по предоставлению субсидий на граждан, которые состоят на учете в органах службы занятости на 1 июля 2021 года. Такие действия позволят расширить базу соискателей более чем на 700 тыс. человек (проект изменений в Правила предоставления субсидии ФСС РФ в 2021 году из бюджета ФСС юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в целях их стимулирования к трудоустройству безработных граждан, утв. постановлением Правительства РФ от 13.03.2021 № 362).

Правительство предлагает поправки в ТК РФ. Если изменения вступят в силу, кодекс урегулирует:

- порядок определения среднего заработка при отработке по трудовому договору не менее одиннадцати месяцев;
- продолжительность рабочего дня.

В настоящее время закон определяет продолжительность рабочей недели (ст. 91 ТК РФ). Если поправки вступят в силу, то кодекс установит 8 часов для ежедневной работы или смены.

Также разработчики предлагают прописать в ТК РФ правила для определения среднего заработка при отработке одиннадцати месяцев. Компенсация должна начисляться в размере среднего заработка за срок полного отпуска. При исчислении стажа работы для компенсации законодатель предлагает округлять остаток свыше 15 календарных дней до полного месяца. Если период меньше, то исключить его из расчета.

В настоящее время порядок расчета определяет нормативный акт, который действует более 90 лет (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930 г. № 169). Разработчики законопроекта указывают на необходимость инкорпорации норм в ТК РФ.

Законодатель внес поправки в закон о занятости населения (Федеральный закон от 28.06.2021 № 219-ФЗ).

Разработчики проекта планировали усовершенствовать электронный формат государственных услуг в сфере содействия в трудоустройстве. Задача поправок состояла в том, чтобы упростить поиск работы. Ускорить трудоустройство планировалось с помощью:

- широкого использования дистанционных форм оказания услуг;
- индивидуального подхода к соискателю и формированию плана мероприятий с учетом потребностей и мотивации;
- установления требования к размещению вакансий в государственные органы, органы местного самоуправления.

Разработчики предлагали также детализировать отношения между центром занятости и лицами, которые обратились за услугами по поиску работы. Авторы законопроекта вносили предложение о том, чтобы приравнять пассивный отказ в поиске работы к активной форме. В первом случае имеется в виду:

- неявка на переговоры с потенциальным работодателем;
- отказ без уважительных причин прибыть в орган занятости.

Часть изменений нашла отражение в подписанном законе. В ноябре 2021 года вступают поправки, которые детализируют порядок работы и задачи единой цифровой платформы в сфере занятости «Работа в России» (абз. 14 п. 16 ст. 1 закона № 219-ФЗ). С 01.03.2022 закон пополнится статьей, которая устанавливает квоту для приема на работу инвалидов (а. 12 ст. 1 закона № 219-ФЗ, статья 13.2 закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 в редакции закона № 219-ФЗ).

В 2022 году единовременные пособия при рождении ребенка для работающих граждан не потребуют подачи заявлений. Минтруд утвержд-

дает, что электронный документооборот позволит получать необходимые сведения из информационной системы ЗАГСа. Электронные больничные позволят сотрудникам не приносить документы после выздоровления. Номер больничного будет направляться непосредственно в ФСС и работодателю.

Прошла Всероссийская неделя охраны труда. Эксперты обсудили поправки в ТК РФ и проанализировали ситуацию. Они отметили снижение количества несчастных случаев с переходом большого числа сотрудников компаний на дистанционный режим работы. Министр труда и социальной защиты РФ указал на необходимость и дальше совершенствовать регулирование. В 2021 году было принято около 30 актов в сфере охраны труда. Поправки в законодательство касались порядка расследования несчастных случаев, определения норм выдачи СИЗ и т.д.

УВОЛЬНЕНИЯ — ЗНАЧИМЫЕ СЛУЧАИ СУДОВ

Отсутствие работника после написания заявления об увольнении по соглашению сторон организация может посчитать прогулом. Работодатель вправе уволить сотрудника по указанному основанию. Применить такую меру дисциплинарного взыскания можно, если организация выполнит процедуру. Суд может посчитать, что нарушений нет, а наказание соответствует тяжести проступка (апелляционное определение Московского городского суда от 12.08.2021 N 33-32513/2021).

Работодатель не вправе менять основание для увольнения работника, когда уже расторг трудовой договор. Если компания признает незаконным увольнение, то необходимо восстановить работника, а не менять основания вынесенного приказа и сам документ. Так, сотрудник потребовал признать увольнение незаконным. Аттестация не проводилась. Прекратить правоотношения по причине несоответствия занимаемой должности — неправомерно. Работодатель отстранил сотрудника от работы до проведения вакцинации и предложил работнику выполнить необходимые действия. Последний не предоставил сведения о прохождении медицинского осмотра и вакцинации. Работодатель уволил сотрудника на основании несоответствия

занимаемой должности (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Основанием стал приказ о проведении иммунизации/вакцинации работников. Суд указал, что такие действия возможны, когда работник не соответствует выполняемой работе по причине недостаточной квалификации, подтвержденной аттестацией. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами РФ ТК РФ»). Поскольку работодатель не доказал соблюдение процедуры, суд посчитал его действия незаконными. Суд посчитал правомерными требования о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и о выплате суммы возмещения морального вреда. Ссылку организации на отсутствие возможности исполнить решение в части восстановления истца на работе в силу прекращения деятельности общества суд отклонил. На момент рассмотрения дела компания не исключена из ЕГРЮЛ. Доказательств обратного работодатель не представил (апелляционное определение Московского городского суда от 16.08.2021 N 33-33030/2021).

Прекращение деятельности структурного подразделения нельзя подменять уведомлением об изменении организационных или технологических условий труда. Отличие оснований и процедуры увольнения защищает сотрудников от принудительного труда и не позволяет работодателю уклониться от соблюдения закона.

Суд посчитал незаконными действия компании. Работник получил уведомление об изменении условий трудового договора. Работодатель указал, что в связи со структурной реорганизацией функционал перевозок переводится под управление директора по персоналу с соответствующими изменениями подчиненности и перераспределением функционала по участкам обслуживания. Должность сотрудника выводится из штатного расписания и предлагается иная в другом городе, с другим должностным окладом. Если сотрудник не желает продолжать работу в новых условиях, то ему предлагается другая работа. Также сотрудник может отказаться от нее. В этом случае трудовой договор будет прекращен (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Работодатель указал, что в связи со сложной ситуацией в городе Москве, вызванной пандемией, возникла необходимость провести оптимизацию всех

процессов. Общество вынуждено размещать сотрудников в ином городе и принять решение изменить структуру. Общество полагало, что вправе вывести структурные подразделения из центрального офиса в другие обособленные подразделения, что привело к изменению штатного расписания.

Суд исследовал обстоятельства и пришел к выводу, что компания фактически в рамках проводимых организационно — штатных мероприятий прекращает деятельность структурного подразделения без предоставления работникам соответствующих гарантий и компенсаций (п. 1 ч. 1 ст. 81, ч. 4 ст. 81, ст. 178 ТК РФ). Также работодатель ухудшал положение работника, снизив размер должностного оклада почти в 3 раза, мотивируя изменение условий оплаты труда только размером средней зарплаты в регионе. Работодатель не представил доказательств невозможности сохранения условий трудового договора на прежних условиях. Доказательств изменения технологических условий труда в организации фирмы в суд не поступало. Суд взыскал в денежные средства в счет компенсации заработной платы за время вынужденного прогула с момента незаконного увольнения по дате принятия судом решения (апелляционное определение Московского городского суда от 12.08.2021 N 33-33068/2021).

Если суд разрешает вопрос о признании договора трудовым, необходимо определить период таких отношений. Если не установить, прекратились ли отношения, возникнет правовая неопределенность в характере правоотношений и положении сторон. Не получится определить какие записи вносить в трудовую книжку и какие выплаты начислять (определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.08.2021 № 88-11091/2021).

Увольнение под давлением или по закону — решать первой инстанции. Суду предстоит разобраться в правомерности действий компании, которая прекратила трудовые отношения с сотрудником. Последний написал заявление на увольнение. Позже он обратился в суд и потребовал восстановить его на работе, а также взыскать зарплату за время вынужденного прогула.

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 23
(627)

2021

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052, 71055, 72035;



Главная тема: АДВИЗЕС И ЕГО МУДРЫЕ МЫСЛИ



Александр Ушаков
председатель редакционного
Совета **УП** (1999-2001 гг)

25 лет

УП!



Павел Хлебников

Снижение зарплаты в связи с изменением организационных условий

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

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

Работодатели всегда видят и следят за рынком труда и зарплат, поэтому знают, что иногда зарплаты можно снижать по определённым профессиям (программистов особенно), а иногда они растут бешено.

Но речь о снижении сейчас (у программистов часто так бывает по языкам программирования типа Java и пр).

Сегодня они все чаще стали думать, как экономить на зарплатах работников, чтобы снизить финансовую нагрузку.

Сложившиеся ситуация, связанная с пандемией и распространением коронавирусной инфекции, всеобщая стагнация и кризис в экономике отразились также на рынке труда и трудовых правоотношениях в частности.

В 2019–2021 годах суды первых инстанций констатировали увеличение количества трудовых споров, в том числе и о признании снижения заработной платы незаконным вследствие изменений организационных и технологических условий труда.

Все чаще уменьшение заработной платы стали связывать с уменьшением объема работ, вследствие изменений организационных или технологических условий. А это не всегда законно.

«Изменить условия трудового договора по инициативе работодателя, по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий, дает возможность ст. 74 ТК РФ. Устанавливая правила изменения определенных сторонами условий трудового договора в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), они не могут быть сохранены, и допуская их изменение по инициативе работодателя...»

**ВСЕ ЧАЩЕ УМЕНЬШЕНИЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СТАЛИ
СВЯЗЫВАТЬ С УМЕНЬШЕНИЕМ
ОБЪЕМА РАБОТ, ВСЛЕДСТВИЕ
ИЗМЕНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ. А ЭТО НЕ
ВСЕГДА ЗАКОННО**

(Постановление Конституционного Суда РФ от 28.11.2019 N 37-П «По делу о проверке конституционности частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Хмелевских»). Конституционный суд отмечает, что основным признаком применения ст. 74 ТК РФ являются такие фактические обстоятельства в деятельности предприятия, которые меняют структуру производства, управления и технологию. При этом объем трудовых функций работника и оплата по договору могут быть изменены лишь в том случае, если их сохранить не представляется возможным в силу вышеназванных причин и обстоятельств.

Однако, не все так просто для работодателя. Любые изменения в деятельности не могут быть рассмотрены в качестве организационных и технологических изменений.

Это стоит еще доказать.

При разрешении споров суды будут оценивать: в чем конкретно заключалось изменение организационных или технологических условий труда; не затронута ли трудовая функция работника; нет ли скрытого сокращения или уменьшения заработной платы.

Как неоднократно отмечалось, просто изменить структуру управления организацией (в частности, поручить часть работы аутсорсинговой компании) мало. **Нужно еще доказать, что основная функция работника**

**НУЖНО ЕЩЕ ДОКАЗАТЬ, ЧТО ОСНОВНАЯ
ФУНКЦИЯ РАБОТНИКА НЕ ИЗМЕНИЛАСЬ
И ЧТО СОХРАНИТЬ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ
НА ПРЕЖНЕМ УРОВНЕ НЕВОЗМОЖНО,
ТАК КАК ОБЪЕМ РАБОТ В РЕЗУЛЬТАТЕ
ПРОИЗВЕДЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ
УМЕНЬШИЛСЯ В РЕАЛЕ**

не изменилась и что сохранить заработную плату на прежнем уровне невозможно, так как объем работ в результате произведенных изменений уменьшился в реале.

Проще говоря, как минимум нужно из должностной инструкции убрать часть функций или доказать, что реальная нагрузка снизилась. Конечно

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



Дарья Сергеева

Увольнение за отказ переехать в другое место и офис в одном городе — споры

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

По данным службы исследований сервиса hh.ru, более 60 % работников считают месторасположение работы одним из самых важных критериев при трудоустройстве. Более того, место работы настолько важный критерий, что большинство опрошенных готовы уволиться и поменять работу, если время дороги от дома до офиса увеличится или путь станет менее комфортабельным (к примеру, появятся дополнительные пересадки в метро). Именно поэтому увольнение при изменении адреса места работы по причине, как правило, переезда офиса в пределах одного и того же города достаточно распространенное явление.

Однако и работодателей можно понять. В среднем, существует три основные причины переезда работодателей, а точнее, самого офиса в пределах одного города. Во-первых, это ремонт здания, помещений. Тогда в данном случае, как правило, офис впоследствии вернется на прежнее место. Но при таких обстоятельствах — неизвестно, насколько затянется переезд и последующее возвращение. Во-вторых, необходимость в снижении финансовой нагрузки в виде арендных платежей: переезд из центра на окраину города, где арендная плата намного ниже. И последнее, уже обратная ситуация, которая намного менее распространенная, но имеющее место быть: расширение офиса и компании или поиск более комфортабельных условий.

Таким образом, у нас имеется две противодействующие силы, работник и работодатель, однако, в данной сфере споров работодатели имеют преимущественное положение, поскольку при «грамотном» переезде офиса сотруднику остается или согласиться на новые условия и работать на новом месте, или распрощаться с работодателем. Судебная практика по

данным спорам также достаточно устоявшаяся, и все меньше свежих дел можно обнаружить в картотеках судов по данному вопросу.

Для «грамотного» переезда необходимо уяснить следующее: переезд офиса в пределах одного населенного пункта согласно Трудовому кодексу (далее — ТК) должно рассматриваться именно как перемещение, а не перевод, поскольку не изменяются трудовые функции и не меняется работодатель.

При правильном прочтении статей Трудового кодекса, можно заметить, что вы не обязаны предупреждать сотрудников за два месяца о предстоящем переезде офиса, поскольку работодатель остается в том же населен-

**ПЕРЕЕЗД ОФИСА В ПРЕДЕЛАХ ОДНОГО
НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА — ПЕРЕМЕЩЕНИЕ, А
НЕ ПЕРЕВОД, ПОСКОЛЬКУ НЕ ИЗМЕНЯЮТСЯ
ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ И НЕ МЕНЯЕТСЯ
РАБОТОДАТЕЛЬ**

ном пункте (ч. 3 ст. 72.1 ТК). Однако, данное правило работает при соблюдении следующего. Нас интересуют условия трудового договора, а точнее — в какой части прописан адрес офиса организации до переезда.

Дело в том, что место работы с указанием местонахождения организации является обязательным условием трудового договора только в том случае, если работника принимают на работу в филиал или структурное подразделение, которое находится в другой местности (ч. 2 ст. 57 ТК). Если адрес указан в реквизитах трудового договора, то он не относится к его условиям и согласие работника на изменение места расположения работодателя не требуется.

Иными словами, если адрес местонахождения работодателя в трудовом договоре работника не конкретизирован, то изменение условий тру-

договора в связи со сменой места расположения офиса в пределах административно-территориальных границ того населенного пункта, где находится организация, не происходит. Переезд офиса в другой город в соответствии с Трудовым кодексом будет расцениваться как перевод на другую работу в другую местность. В пункте 16 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Однако трудно представить трудовой договор без указания места работы, да и ст. 57 ТК к этому располагает. Но давайте разберемся, что под собой подразумевает словосочетание «место работы». Трудовое законодательство не содержит легального определения, более того, нет и разграничения между рабочим местом и местом работы. В данном случае, стоит обратить внимание на Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014. В данном Обзоре указывается на следующее: «В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение». Получается, для характеристики места работы достаточно указания населенного пункта, в котором расположен офис организации. Указание конкретной улицы и адреса дома совершенно необязательно и законодательно не требуется.

Если же адрес указать в самом договоре в качестве места работы, то он станет обязательным условием трудового договора, и тогда, в таком случае необходимо будет уведомить работников и впоследствии внести изменения в трудовой договор (ст. 72 ТК). В таком случае нужно не позднее чем за два месяца до введения изменений (то есть за два месяца до переезда) предупредить сотрудника под роспись (ч. 2 ст. 74 ТК). А при согласии работника оформите дополнительное соглашение (ст. 72 ТК). При отказе от работы в новых условиях трудовой договор можно прекратить на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Самый распространенный (уже хрестоматийный) пример решения суда, который приводится, как правило, при рассмотрении данного пласта споров это Определение Судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда от 8 декабря 2011 г. по делу N 33-39132. В данном решении указано, что «...изменение рабочего места или структурного подразделения можно признать перемещением только в том случае, если при заключении трудового договора это конкретное рабочее место или структурное подразделение не оговаривалось и в трудовом договоре не пред-

**ЕСЛИ АДРЕС УКАЗАН В РЕКВИЗИТАХ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ТО ОН НЕ
ОТНОСИТСЯ К ЕГО УСЛОВИЯМ И СОГЛАСИЕ
РАБОТНИКА НА ИЗМЕНЕНИЕ МЕСТА
РАСПОЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ
НЕ ТРЕБУЕТСЯ**

усмотрено. Если же конкретное рабочее место или структурное подразделение указано в трудовом договоре, то оно является его обязательным условием и, следовательно, может быть изменено только с письменного согласия работника». Именно поэтому в данном случае увольнение несогласных с переездом офиса без заблаговременного уведомления будет незаконным. Данную позицию можно встретить и в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

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

Критерии разумности и своевременности уведомления не установлены, то



Дмитрий Евтеев

Локальные акты — суды признают их нарушающими права сотрудников

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

Положения федерального законодательства не могут охватить все виды деятельности предприятия, учесть все особенности работы и предсказать риски, с которыми столкнется потенциальный работодатель. С целью заполнения таких пробелов государство предоставляет законную возможность для издания локальных нормативных актов.

Издание локальных нормативных актов — это неизбежный процесс для любой организации. Возможность регламентировать на бумаге специфику деятельности предприятия помогает при

Такие акты имеют подзаконный характер, следовательно, должны исполняться теми лицами, на кого они ориентированы.

Статья 8 ТК РФ прямо говорит о том, что локальные акты работодателя не могут ухудшать положение работников по сравнению с тем, что зафиксировано в трудовом законодательстве, а также в коллективных договорах и соглашениях. В случае, если локальный акт содержит противоречивые нормы, то такие документы не применяются.

В нашей статье мы рассмотрим несколько историй, когда суд признал локальные нормативные акты незаконными и защитил права и интересы работников.

1) СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА: УСЛОВИЯ СТАЛИ ХУЖЕ, А КОМПЕНСАЦИЯ — МЕНЬШЕ

Обратимся к материалам решения Гурьевского городского суда Кемеровской области № 2–264/2016 2–264/2016 от 13 июля 2016 г.

Первичная профсоюзная организация «Гурьевский металлург» обратилась с иском к ОАО «Гурьевский металлургический завод». Профсоюз усмотрел ущемление прав сотрудников в приказе исполнительного директора «Об утверждении результатов специальной оценки условий труда» и в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

Позиция профсоюзной организации мотивирована тем, что оспариваемый приказ утвердил результаты законченной специальной оценки условий труда (СОУТ) на заводе.

Как следствие, результаты проведенной оценки повлияли на условия труда сотрудников: размеры льгот, гарантий, компенсаций были снижены несмотря на то, что были установлены на основании проведенной аттестации рабочих мест (АРМ).

Экспертиза соблюдения СОУТ установила, что условия работы операторов поста управления не были улучшены. Соответственно, установленные результатами СОУТ размеры компенсаций для операторов поста управления не соответствуют положениям действующего законодательства.

Представитель ответчика заявил, что доводы истца необоснованны, поскольку при проведении оценки СОУТ и процедуры аттестации рабочих мест применяются различные методики. В свою очередь, при проведении оценки СОУТ было учтено мнение профсоюзного комитета путем подписания протокола разногласий.

Суд посчитал требования истца подлежащими удовлетворению, а локальные нормативные акты — незаконными.

Положения трудового договора сотрудника предусматривали дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 14 дней за фактически отработанное время во вредных и опасных условиях труда в должности оператора поста управления.

Приказ исполнительного директора утвердил результаты СОУТ, в приложении к которому определил длительность дополнительного оплачиваемого отпуска для позиции оператора поста управления — 7 дней.

Экспертиза результатов СОУТ установила, что качество проведения оценки на рабочем месте оператора поста управления не соответствует требованиям Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Решение суда: удовлетворить иски профсоюза, признать незаконным и не подлежащим исполнению приказ исполнительного директора, восстановить прежнюю длительность дополнительного отпуска.

2) ПРОВИНИЛСЯ НА РАБОТЕ — ПЛАТИ ЗА ПРОЕЗД К ОТПУСКУ САМ

Обратимся к материалам решения Анадырского районного суда Чукотского автономного округа № 2–225/2014 2–6/2015 2–6/2015 от 13.03.2015 г.

Коллективный договор ОАО «Шахта «Угольная» определял порядок предоставления права на оплачиваемый проезд к месту отпуска и обратно. Сотрудники могли воспользоваться таким правом один раз в два года за счет средств предприятия.

При этом, несмотря на такую позитивную инициативу, положение договора снижало уровень гарантий для сотрудников, к которым применено дисциплинарное взыскание. Для таких работников право на оплачиваемый проезд приостанавливается до момента снятия взыскания.

В период досудебной подготовки дела к слушанию компания несколько раз дополняла коллективный договор еще более спорными положениями.

Во-первых, компания не производит авансирование средств для оплаты проезда к месту отпуска и обратно. Работодатель компенсирует такие затраты по возвращении сотрудника из отпуска, после предъявления подтверждающих документов.

Во-вторых, компания не осуществляет компенсацию проезда для неработающих родственников. Необходимо отметить, что положение не определяло какие именно члены семьи относятся к категории родственников.

В-третьих, предприятие не допускает возможности оплаты стоимости проезда для несовершеннолетних детей и неработающих детей до 23 лет.

В-четвертых, использование такой льготы вторым супругом было экономически невыгодно.

Согласно позиции прокурора Анадырского района, перечисленные положения противоречат пункту 39 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 года.

С другой стороны, были нарушены положения статьи 423 ТК РФ, которые регламентируют следование приказам РСФСР в случае, если те не противоречат содержанию трудового законодательства вплоть до приведения нормативных правовых актов в соответствие с настоящим Кодексом

Ответчик искивые требования не признал в полном объеме, обосновав это тем, что коллективный договор был принят в 2005 году на общем собрании и на момент принятия соответствовал нормам трудового законодательства. Приостановление права на получение оплаты проезда к месту отпуска воспринималось работодателем, как воспитательная и стимулирующая мера.

Предприятие пояснило, что является автономным хозяйствующим субъектом и в связи с нормами ТК РФ обладает правом самостоятельно определять условия предоставления оплаты стоимости проезда к месту отпуска.

Суд проанализировал все представленные материалы и доводы сторон, заключил, что положения коллективного договора противоречат трудовому законодательству, в значительной мере ухудшают права работников и снижают объем гарантий. Соответственно, данный коллективный договор не подлежат исполнению.

Решение суда: признать незаконными и не подлежащими исполнению все абзацы, касающиеся оплаты сотрудникам стоимости проезда к месту отпуска и обратно.

3) ВОССТАНОВИМ НА РАБОТЕ С ЛИШЕНИЕМ ПРЕЖНЕЙ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ

Обратимся к материалам судебного решения Орловского районного суда Орловской области № 2–523/2020 2–523/2020~М-312/2020 М-312/2020 от 16.07.2020 г.

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 19
(623)
2021

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Издательское адрес: по каталогу "Ресурсы" - 71052, 71055, 72025;



**АНДРЕЙ
АРЕФЬЕВ**



**ДМИТРИЙ
ЖИРНОВ**



**ОЛЬГА
ГЛАДКАЯ**



**ДМИТРИЙ
ТРЕПОЛЬСКИЙ**



**МИХАИЛ
МОЛОКАНОВ**



**АНДРЕЙ
УСТЮЖАНИН,**



**ВИКТОР
КРИВОШЕЕВ**



**СВЕТЛАНА
КРАСНЯНСКАЯ**



**ВЛАДИМИР
АЛИСТАРХОВ**



**АЛЕКСЕЙ
ГОРЕЛОВ**



**МАРИНА
ДЯЧУК**



**АНДРЕЙ
КНЯЗЕВ**

Главная тема: ИНФОБЕЗОПАСНОСТЬ

Верховный суд встал на защиту увольняющихся сотрудников. Знаковое решение о якобы увольнении по собственному желанию

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/FINTONKOSTI/VERHOVNYI-SUD-VSTAL-NA-ZASCITU-UVOLNIAIUSCISJA-SOTRUDNIKOV-ZNAKOVOE-RESHENIE-O-IAKOVY-UVOLNENII-PO-SOBSTVENNOMU-JELANIIU-613B1006BAF76F76B8EE8BAF](https://zen.yandex.ru/media/fintonkosti/verhovnyi-sud-vstal-na-zascitu-uvolniaiuschisja-sotrudnikov-znakovoe-reshenie-o-iaковы-uvolnenii-po-sobstvennomu-jelaniuu-613b1006baf76f76b8ee8baf)

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



Ирина Питунова

*Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/
Калашников. Руководитель трудовой практики*

Описанная ситуация рассмотрена Верховным Судом Российской Федерации 16.08.2021г. (Определение ВС РФ от 16 августа 2021 г. N 56-КГПР21-11-К9). Данным Определением были отменены все судебные акты нижестоящих судов и дело направлено на новое рассмотрение. Стоит отметить, что законом не установлена какая — либо ответственность нижестоящих судов за отмену вынесенных судебных актов.

В описательной части Определения отмечено, что из материалов дела следует, что помимо всего прочего, работодатель направил в адрес Слепцова А.А. претензию о возмещении денежных средств, затраченных АО «Дальневосточный завод «Звезда» на его обучение, командировочных расходов в сумме 152 992 руб. 34 коп., при этом встречное требование о возмещении работодателю расходов, связанных с обучением истца по программе профессионального обучения по специальности: «Дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю», в рамках данного судебного дела, ответчиком не заявлялось, стоимость обучения из заработной платы уволенного сотрудника ответчиком не удерживалась, поэтому требование о возмещении расходов не было предметом рассмотрения в данном судебном деле.

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



Виктория Рыбалко

Партнер бюро, адвокат АБ "Щеглов и Партнеры"

ИЗБИТ НА РАБОТЕ — КАК СУДЫ НАКАЗЫВАЮТ ЗА ЭТО КОМПАНИИ И НАЧАЛЬНИКОВ?

Избиение на рабочем месте необходимо квалифицировать, как несчастный случай на производстве. Соответственно, такое происшествие должно оформляться и расследоваться в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства о несчастных случаях на производстве.

Для расследования несчастного случая работодатель должен незамедлительно образовать комиссию в составе не менее трех человек, которая выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

Результат проведенной проверки является, как минимум, основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности виновного лица, а также будет являться доказательством в случае разбирательства о привлечении виновного лица к административной или уголовной ответственности.

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



Алексей Голубев

*Управляющий партнер юридической компании
"Прайвеси Групп"*

1. ВОССТАНАВЛИВАЮТ ЛИ СУДЫ «ИЗБИТЫХ» РАБОТНИКОВ?

Считается, что нормы Закона РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» и Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ в наибольшей мере отвечают общепризнанным принципам международного права, в частности, принципам демократизма и гуманизма, призваны соблюдать права и свободы человека и гражданина.

Несмотря на то, что оба вышеперечисленных акта закрепляют комплекс гарантий, позволяющих уравнивать в процессуальных правах таких уязвимых категорий участников правовых отношений, как потребителей и работников, на практике применение и реализация правовых норм вызывает зачастую немало проблем.

Рассмотрение Верховным судом Российской Федерации ряда дел, касающихся незаконного увольнения работников, привело к необходимости дать дополнительные разъяснения нижестоящим судам общей юрисдикции, призванных восстановить баланс справедливости при разрешении споров, затрагивающих затравленных и уволенных работников.

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 10 октябрь 2021

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Ульяна Зеленая

Длинные сроки ввода жилья — анализ проблем и споров

Анастасия Алексеевская

Апартаменты. Новые проблемы и возможности

Дарья Сергеева

Ошибки в использовании маткапитала (споры)

Татьяна Човикова

Сложные случаи инвалидности и квартирный вопрос

Светлана Кавиева

3 ошибки оплаты маткапиталом ипотеки и проблемы в будущем

Светлана Кавиева

Хоть на потолок вешайте: почему суд запрещает жильцам создавать тамбуры в коридорах и кладовые в подвалах

Даниил Сбарниев

Самый дорогой дом США решили продать после разорения застройщика



Валерий Маскайкин

юрист, Руководитель Юридического бюро
«Правовая защита»

Пассажирка «Яндекс. Такси» отсудила пожизненную пенсию в 47 000 рублей

[HTTPS://YANDEX.RU/TURBO/SECRETMAG.RU/S/NEWS/PASSAZHIRKA-YANDEKS-TAKSI-OTSUDILA-POZHIZNENNUYU-PENSIYU-V-47-000-RUBLEI-26-08-2021.HTM?SIGN=FD95212E9D83CB1BA4C75B543B41F4F1D7181554021E9CC96905F75BA291E86:1630038237&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER_LOGO_URL=HTTPS%3A//AVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1384300/2A00000165C8073F36EEF6020E0BB4EA913C/ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://yandex.ru/turbo/secretmag.ru/s/news/passazhirka-yandexs-taksi-otsudila-pozhiznennuyu-pensiyu-v-47-000-rublei-26-08-2021.htm?sign=fd95212e9d83cb1ba4c75b543b41f4f1d7181554021e9cc96905f75ba291e86:1630038237&trbsrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1384300/2a00000165c8073f36eef6020e0bb4ea913c/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp)

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

«Яндекс. Такси — одна из самостоятельных бизнес — единиц «Яндекса», предлагающая сервисы агрегатора такси и доставки еды и продуктов, а также мобильные приложения к ним. Штаб-квартира компании находится в Москве». (Материал из «Википедии»)

Во-первых, в самом начале мне хотелось бы пожелать пострадавшей в описываемом дорожно-транспортном происшествии Елене Гращенковой физического и морального здоровья и поздравить её с заслуженной победой в длившейся столько месяцев судебной тяжбе и с её успешным завершением (я надеюсь)!

Во-вторых, для того, чтобы дать развёрнутый и «приземлённый» к состоявшемуся решению суда комментарий, было бы неплохо это самое решение внимательно изучить и понять, чем был мотивирован суд, постановивший данный судебный акт...

Впрочем, ничего удивительного в конечном итоге этого гражданского спора нет. Больше недоумение у меня вызывает длительность самого процесса. Но, как уже было сказано выше, для понимания нюансов дела необходимо быть более посвященным в его самую суть...

Итак, необходимо чётко понимать, что сегодня рынок такси представлен четырьмя основными его участниками, а именно: самими гражданами и юридическими лицами — потребителями услуг перевозки пассажиров и грузов, агрегаторами — компаниями, создающими специальные приложения для заказа такси онлайн (к которым как раз и относится упомянутый Яндекс. Такси), лицензированные таксопарки — владельцы автомобилей, которые нанимают водителей, сдают им в аренду подготовленные

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

Экс-главу «Гражданских самолётов Сухого» объявили в международный розыск

[HTTPS://YANDEX.RU/TURBO/SECRETMAG.RU/S/NEWS/EKS-GLAVU-
GRAZHDANSKIKH-SAMOLYOTOV-SUKHOGO-OBYAVILI-V-MEZHDUNARODNYI-
ROZYSK-15-09-2021.HTM?SIGN=C674FACB029B1108BDBF11E5754
2F0B0D6A15EFD7CB4EC35810F7C9244DD01DC:1631876327&TRB
SRC=ZEN&PUBLISHER_LOGO_URL=HTTPS%3A//AVATARS.MDS.YANDEX.NET/
GET-TURBO/1384300/2A00000165C8073F36EEF6020E0BB4EA913C/
ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.
COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://yandex.ru/turbo/secretmag.ru/s/news/eks-glavu-grazhdanskikh-samolyotov-sukhogo-obyavili-v-mezhdunarodnyi-rozysk-15-09-2021.htm?sign=c674facb029b1108bdbf11e57542f0b0d6a15efd7cb4ec35810f7c9244dd01dc:1631876327&trb_src=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1384300/2a00000165c8073f36eef6020e0bb4ea913c/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp)

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

**Елена Гладышева**

Управляющий партнер Адвокатского бюро
г. Москвы «РИ-консалтинг»

**Елизавета Мухина**

Ведущий юрист Адвокатского бюро г. Москвы
«РИ-консалтинг»

Может ли генеральный директор арендовать собственные машины для компании, в которой он работает? Может, но с существенными ограничениями. Для того, чтобы такие договоры аренды признали добросовестными, необходимо выполнить два важных условия: договор аренды должен быть заключен на рыночных условиях или даже по сниженной арендной ставке, а также в действиях директора должна отсутствовать недобросовестность — целью таких договоров должен быть не вывод денежных средств компании в свою пользу, а, напротив, получение компанией имущественной выгоды (например, экономия за счет сниженной ставки).

В рассматриваемом случае нельзя не отметить недобросовестность директора. При наличии автопарка из 14 машин дополнительная аренда собственных дорогостоящих автомобилей, а также дорогостоящего автотранспорта аффилированных лиц, в отсутствие какого-либо коммерческого обоснования (нехватка собственных автомобилей «Ильюшин Финанс», необходимость списания за истечением срока службы), может являться

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2021

СЛОЖНЫЕ СЛУЧАИ ИНВАЛИДНОСТИ И КВАРТИРНЫЙ ВОПРОС

Татьяна Новикова

...ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ НЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ ВКЛЮЧЕНИЯ ГРАЖДАНИНА В КАКУЮ-ЛИБО ОЧЕРЕДЬ, А, ЗНАЧИТ, НЕ НАРУШАЕТ ПРАВ ДРУГИХ ЛИЦ...

...Родители К. не имеют права на получение жилого помещения по договору соцнайма вне очереди, что право их проживания с ребёнком не ограничивает...

...ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЯ С УЧЁТОМ ПЛОЩАДИ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОЖИВАНИЯ С НИМ ЧЛЕНОВ ЕГО СЕМЬИ (включая опекуна), должно осуществляться, исходя из обстоятельств конкретного дела и при наличии у публичного образования возможности предоставления жилого помещения соответствующей площади...

Мужчина получил 12 лет тюрьмы за разблокировку 2 млн смартфонов

[HTTPS://YANDEX.UA/NEWS/STORY/MUZHCHINU_POSADILI_NA12_LET_ZARAZBLOKIROVKU_BOLEE_1.9_MLN_SMARTFONOV--8BB2585AF395D8E5065C82B4C55BF25F?LANG=RU&RUBRIC=PERSONAL_FEED&FAN=1&T=1632065172&PERSISTENT_ID=162936927](https://yandex.ua/news/story/muzhchinu_posadili_na12_let_zarazblokirovku_bolee_1.9_mln_smartfonov--8bb2585af395d8e5065c82b4c55bf25f?lang=ru&rubic=personal_feed&fan=1&t=1632065172&persistent_id=162936927)

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



ДУБИНИН & ПАРТНЕРЫ
Юридический консалтинг

Алексей Горелов

Старший партнер Консалтинговой компании
«Дубинин и партнеры»

Рассматриваемый случай представляется интересным с точки зрения определения, как разные правовые системы разных стран рассматривают данный вопрос. Что инкриминировали данному гражданину? Ему предъявили кибермошенничество и коммерческий подкуп, а также создание вредоносного программного обеспечения. При этом, судя по публикации, проблемы данного гражданина не закончатся отбытием срока заключения,

НАШИ ПРАВООХРАНИТЕЛИ ВОЗБУДИЛИ БЫ ДЕЛО НА ОРГАНИЗОВАННУЮ ГРУППУ

назначенного ему по приговору суда. После освобождения он будет обязан выплатить сумму материального ущерба, который он причинил своими противоправными действиями пострадавшей компании. Как указано, на данный момент она составляет 200 000 млн долларов США. Но в данном расчете, скорее всего, не посчитан весь объем убытков недополученной прибыли, возможных репутационных убытков и иных затрат компании, свя-

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



Алексей Голубев

*Управляющий партнер юридической компании
"Прайвеси Групп"*

Описанная ситуация вполне могла бы случиться и в нашей стране, поскольку кибермошенничество с каждым годом лишь набирает обороты. Так, по данным Генпрокуратуры РФ число таких преступлений за последние пять лет увеличилось более чем в 11 раз, а удельный вес их в структуре преступности возрос с 1,8% до 25%. При этом, несмотря на рост числа преступлений в сфере IT, их раскрываемость по-прежнему остается невысокой.

В российском уголовном законодательстве такого рода преступление, как кибермошенничество, квалифицируется по статьям 159.6 «Мошенничество в сфере компьютерной информации» и 272 «Неправомерный доступ к компьютерной информации» Уголовного кодекса Российской Федерации.

Так, статья 159.6 УК РФ устанавливает наказание за хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем ввода, удаления, блокирования, модификации компьютерной информации либо иного вмешательства в функционирование средств хранения, обработки или передачи компьютерной информации или информационно-телекоммуникационных сетей.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2021

СТАТЬЯ О СПОРАХ ПО НЕДОДЕЛКАМ И ПРОЧИМ В ДОРОГИХ ДОМАХ

Ульяна Зеленая

**...ДАЖЕ МИЛЛИОНЕРЫ СТАЛКИВАЮТСЯ С НЕКАЧЕСТВЕННЫМ
ЖИЛЬЕМ ВЫСОКОГО КЛАССА, ЧТО ПРИВОДИТ В ДАЛЬНЕЙШЕМ
К СУДЕБНЫМ РАЗБИРАТЕЛЬСТВАМ И БОЛЬШИМ ИСКОВЫМ
ТРЕБОВАНИЯМ...**

**...КАЧЕСТВО СОВРЕМЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА ВЫЗЫВАЕТ НА РЫНКЕ
НЕДВИЖИМОСТИ НЕМАЛО СПОРОВ И СУДЕБНЫХ РАЗБИРАТЕЛЬСТВ...**

**...КАКУЮ КОМПЕНСАЦИЮ МОЖНО ОТСУДИТЬ У ЗАСТРОЙЩИКА,
ЕСЛИ ОН ВОВРЕМЯ НЕ СДАЛ ОБЪЕКТ?...**

**...ПРИБРЕТЕНИЕ ДОРОГОСТОЯЩЕГО ЭЛИТНОГО ЖИЛЬЯ НЕ
ЯВЛЯЕТСЯ ГАРАНТИЕЙ ТОГО, ЧТО ПОСТРОЕННАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ
БУДЕТ ОТВЕЧАТЬ НЕКИМ КРИТЕРИЯМ «ЭЛИТНОГО», БУДЕТ СДАНО В
СРОК И БЕЗ СТРОИТЕЛЬНЫХ ДЕФЕКТОВ...**

Вопрос — ответ

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

Вопрос: Добрый день. Работодатель в должностные обязанности начальников отделов вносит обязанности всех сотрудников отдела. Решил пересмотреть функционал. Так как в трудовом договоре с сотрудниками указано, что обязанность работника «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором, должностной инструкцией, иными внутренними нормативными актами Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка». Никаких организационных или других изменений в организации не было. При этом, сотрудника уведомляют за 2 месяца об изменении условий договора и при несогласии работать в новых условиях, увольняют по п. 1 ч. 7 ст. 77 ТК РФ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Насколько законно данное увольнение? Объем работы отдела не увеличился. Все сотрудники справляются с работой. Причин возложения обязанностей сотрудников на начальника отдела нет.



Ольга Папроцкая

частнопрактикующий юрист

1. Прежде всего следует отметить, что увольнение работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) может быть следствием корректировки только тех положений трудового договора, которые вызваны изменениями организационных или технологических условий труда. К ним относится перемена техники или технологии производства, изменение условий рабочих мест, структурная реорганизация и т.п. Под последней зачастую понимают создание или упразднение отделов компании. При этом

в силу ч. 1 ст. 74 ТК РФ в одностороннем порядке работодатель не может изменять трудовую функцию даже при таких глобальных переменах.

При отсутствии в компании перечисленных событий увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является незаконным. Важно, что доказывание в суде наличия изменений организационных и технологических условий труда — это забота работодателя, а не работника (см. п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Прекращение отношений с работником по иным основаниям должно иметь другой порядок.

2. Важно помнить, что трудовые обязанности работника фиксируются в должностной инструкции и трудовом договоре. При этом трудовая функция является обязательным условием договора в соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ (это описание работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида труда).

Если же у работодателя возникла потребность в изменении должностной инструкции без глобальных перемен, т. е. вне рамок ст. 74 ТК РФ, следует проанализировать: приведут ли такие действия к корректировке условий трудового договора, трудовой функции начальника отдела.

Поэтом замечу, что рассматриваемая ситуация нуждается в оценке сути добавляемых обязанностей. Такой точки зрения придерживается и Конституционный Суд РФ (см. определения от 25 сентября 2014 г. № 1853-О и от 23 сентября 2010 г. № 1188-О-О).

Не всегда пересмотр инструкции влечет за собой трансформацию тру-

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

С.А. Глотова

Электронный документооборот в сфере трудовых отношений

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

Вопросы перевода кадровой документации в электронный вид на государственном уровне поднимались достаточно давно. Первоначально речь не шла о замене всех кадровых документов на электронные аналоги. Были выделены несколько направлений, по которым велась работа, включающая изучение возможностей и выявление проблемных аспектов.

Самым приоритетным и самым долгим с точки зрения реализации проектов была замена бумажных трудовых книжек на электронные. Ещё в 2011 году шли разговоры о возможности перехода на электронные трудовые книжки, и связывалась эта возможность с внедрением и развитием ресурса «Электронное правительство».

Понадобилось чуть менее десяти лет, чтобы «электронная трудовая книжка» стала реальностью. Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ¹ ввёл понятие «сведения о трудовой деятельности», которые в основном дублируют данные трудовой книжки и передаются для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. При этом речи о полной отмене бумажной трудовой книжки пока не идёт. А сам процесс ведения сведений о трудовой деятельности не является заменой или аналогом процесса ведения трудовых книжек. Это другой процесс, который решает более глобальные задачи, например задачу аккумуляции всей информации о трудовой деятельности граждан (на данный момент в ней хранятся сведения начиная с конца 2019 — начала 2020 года).

Работа по переводу иной кадровой документации в электронный вид более или менее активно началась в 2017 году в связи с принятием «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»².

1 Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

2 Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Собр. законодательства Российской Федерации. 2017. № 20. Ст. 2901.

Тогда на базе ВНИИ ТРУДА была создана рабочая группа, включающая представителей Минтруда РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования и ряда крупных государственных компаний. Предполагалось, что эта группа проведёт опрос работодателей и сделает предварительные выводы о возможности перевода кадровой документации в электронный вид и необходимых для этого изменениях в законодательстве.

Однако уже в 2018 году за эту работу взялся непосредственно Минтруд России, осуществивший эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений³.

В ходе эксперимента, в котором участвовали ряд российских компаний, включая ОАО «Российские железные дороги», АО «Газпромбанк», ПАО «АВТОВАЗ», ПАО «РОСБАНК», ПАО «Мечел», АО «Северсталь Менеджмент», ПАО «Ростелеком» и др., был опробован механизм ведения кадровых документов в электронном виде и сделаны выводы о финансовых, технических и правовых проблемах перевода кадровой документации в электронный вид.

Первой и ключевой проблемой стал вопрос подписания кадровой документации. Во-первых, применение электронной подписи в трудовых отношениях не регламентировано, во-вторых, стоимость приобретения и использования электронной подписи (усиленной квалифицированной электронной подписи, которая могла бы быть приравнена по значимости к собственноручной) достаточно высока. Кроме того, в случае с кадровой документацией слишком велик риск утери данных, что может привести к существенным для работодателя правовым последствиям.

На следующем этапе был проведён более масштабный эксперимент, в котором приняло участие большее количество работодателей и в рамках которого испытывалась возможность ведения кадровой документации только в электронном виде (то есть без дублирования на бумажном носителе).

Этот эксперимент регулировался Федеральным законом⁴ и Приказом Минтруда, которым утверждалось Положение о порядке проведения эксперимента⁵.

3 Приказ Минтруда России от 26.03.2018 № 194 (ред. от 04.05.2018) «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений». URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/1290>.

4 Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» от 24.04.2020 № 122-ФЗ. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351124/.

5 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 мая 2020 г. № 240н «Об утверждении Положения

В соответствии с этими документами работодатели могли вести в электронном виде широкий круг кадровых документов, в том числе трудовые договоры, приказы о приёме и увольнении работников, заявления, уведомления, график отпусков, локальные нормативные акты. Состав этих документов определён в Приложении 3 к Положению о порядке проведения эксперимента.

В ходе эксперимента работодатели могли использовать либо собственную информационную систему, либо систему «Работа в России». В первом случае должна была быть обеспечена возможность взаимодействия собственной информационной системы с указанной государственной системой.

По результатам эксперимента работодатели предоставляли отчёты по форме, установленной в Приложении 4 к Положению о порядке проведения эксперимента. Эта форма предполагала предоставление информации о численности работников - участников эксперимента, о составе документов, в отношении которых проводился эксперимент, видах электронной подписи, используемых в ходе эксперимента, потребовавшихся изменениях в локальных нормативных актах, количестве и содержании жалоб и споров с работниками и порядке их разрешения.

Эксперимент окончился 31 марта 2021 года. А уже 29 апреля текст законопроекта «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)»⁶ был внесён в Государственную думу Российской Федерации.

Вероятно, обработка данных эксперимента была достаточна стремительна. Впрочем, в нынешних стремительно изменяющихся условиях, в том числе связанных с пандемией и значительным расширением практики дистанционной работы, вероятно, принятие данного закона становится острой необходимостью.

Рассмотрим законопроект подробнее.

о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». URL: www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74170714/.

6 Законопроект № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1162885-7>.

В первую очередь законопроект предполагает дополнение статьи Трудового кодекса РФ новой статьёй 22.1. Эта статья включается в Главу 2, в которой определяются основополагающие понятия трудового законодательства — «трудовые отношения», «стороны трудовых отношений», «права и обязанности работника», «права и обязанности работодателя». Название новой статьи — «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений».

Учитывая, что ранее ТК РФ не уделял столь пристального и системного внимания документообороту, появление такой статьи говорит о высокой значимости для государства этого направления цифровизации.

В соответствии с законопроектом электронный документооборот — это создание, использование и хранение документации, связанной с работой, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе. При этом важно, что участниками электронного документооборота называются не только работники и работодатели, но и поступающие на работу.

Законопроект конкретизирует, что документами, связанными с работой, являются те документы, которые в соответствии с ТК РФ или иными нормативными правовыми актами должны быть обязательно созданы в бумажном виде, а также документы, которые должны быть созданы в бумажном виде и с которыми работник или поступающий на работу должен быть ознакомлен под роспись.

То есть законопроект на данном этапе не расширяет и в основном не изменяет состав документов, оформляемых в ходе трудовых отношений (кроме приказа о приёме на работу, который должен быть исключён из ТК РФ на основании пункта 2 статьи 1 данного законопроекта), а лишь даёт возможность работодателю вести их в электронном виде. При этом электронные документы признаются равнозначными соответствующим документам на бумажном носителе, которые подписаны собственноручной подписью (статья 2 законопроекта).

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2021

ОШИБКИ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ МАТКАПИТАЛА (СПОРЫ)

ДАРЬЯ СЕРГЕЕВА

...ПРАВО НА МАТЕРИНСКИЙ (СЕМЕЙНЫЙ) КАПИТАЛ ФОРМАЛЬНО ВОЗНИКАЕТ НЕ С МОМЕНТА РОЖДЕНИЯ, ОПРЕДЕЛЕННОГО ПО МЕДИЦИНСКИМ КРИТЕРИЯМ, А С МОМЕНТА РЕГИСТРАЦИИ ДАННОГО ФАКТА...

...ДАЖЕ В СЛУЧАЕ РОЖДЕНИЯ И ПОСЛЕДУЮЩЕЙ СМЕРТИ РЕБЕНКА, ПРИ ТАКИХ ПЕЧАЛЬНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ НУЖНО ОБЯЗАТЕЛЬНО ВЗЯТЬ СВИДЕТЕЛЬСТВО О РОЖДЕНИИ РЕБЕНКА...

...ЗА НЕЦЕЛЕВОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ МАТКАПИТАЛА (НАПРИМЕР, НА ПОКУПКУ ТРАНСПОРТА), А ТАКЖЕ ЗА ИХ ОБНАЛИЧИВАНИЕ МОЖНО БЫТЬ ПРИВЛЕЧЕННЫМ К УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ...

...В СЛУЧАЕ НЕИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТИ РОДИТЕЛЕЙ НАДЕЛИТЬ ДЕТЕЙ ДОЛЯМИ В ПРАВЕ СОБСТВЕННОСТИ НА ЖИЛЬЕ, ПРИОБРЕТЕННОЕ НА СРЕДСТВА МАТЕРИНСКОГО (СЕМЕЙНОГО) КАПИТАЛА, ЭТО НЕ ПОВЛЕЧЕТ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ СДЕЛКИ...



Ольга Варганова

эксперт в области правового
сопровождения инвестиционно-строительной
деятельности, IP юрист

Пиратство в авторском праве

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

Современная цифровая реальность, порожденная стремительным развитием информационных технологий, затронула все сферы деятельности человека. Предпринимательство не стало исключением, напротив, является ярким примером динамичной цифровизации.

В таких условиях вопрос охраны объектов интеллектуальной собственности, ставших неотъемлемой частью гражданского оборота, стоит особенно остро.

Сегодня предлагаю поговорить о «пиратстве» в отношении объектов авторского права на примере публицистических, научных статей, литературных произведений.

Оговорюсь, что термин «пиратство» в настоящей статье следует понимать, как использование результатов интеллектуальной деятельности, охраняемых авторским правом, в отсутствие соответствующего разрешения авторов или правообладателей, либо с нарушением условий договора об использовании таких объектов.

В настоящей статье будут рассмотрены основные способы нарушения авторских прав на статьи, произведения литературы на примере конкретных судебных разбирательств, а также способы их защиты и восстановления.

Примечательно, что в недалеком прошлом защита результатов интеллектуальной деятельности казалась задачей исключительно узкопрофильных юристов, специализирующихся в указанной области права, однако, современные условия диктуют новые правила, и в нюансах защиты интеллектуальной собственности полезно разби-

ратся каждому практикующему юристу, поскольку с тем или иным нарушением в указанной области может столкнуться каждый субъект предпринимательства, подтверждение тому — материал настоящей статьи.

Итак, рассмотрим некоторые споры о защите авторских прав, условно разделив их по категориям, приведенным ниже.

1. НАРУШЕНИЕ АВТОРСКОГО ПРАВА, ВЫРАЗИВШЕЕСЯ В ПЛАГИАТЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ, ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПРАВО НА КОТОРОЕ ПРИНАДЛЕЖИТ ИСТЦУ

Постановление Суда по интеллектуальным правам от 23.11.2020 по Делу № А63-7667/2019

В рамках рассматриваемого судебного спора ООО (далее — Истец) обратилось в Арбитражный суд Ставропольского края с исковым заявлением к Индивидуальному предпринимателю М.Л.С. (далее — Ответчик):

— о взыскании компенсации за нарушение исключительного права на объект авторских прав научно-литературное произведение «Джазовый ритм в музыке академической традиции»;

— о признании сборника контрафактным,

— об обязанности Ответчика изъять (отозвать) его из гражданского оборота (публичного доступа) и уничтожить.

Обстоятельства указанного дела сводятся к следующему.

Истцу на основании лицензионного договора МЧ-01/22012015 от 22.01.2015 как лицензиату принадлежит исключительное право на все научно-литературные произведения правообладателя Ч.А.В., созданные им на момент заключения договора (исключительная лицензия), в том числе

на произведение под названием «Джазовый ритм в музыке академической традиции», созданное им и опубликованное в журнале «Южно-российский музыкальный альманах», 2011, N 2 (9) Ростовской Консерватории (ссылка на номер журнала в Интернете: <https://musalm.ru/alm2011-2.html>).

Нарушение Ответчиком исключительного права состоит в издании сборника статей I Международной научно-практической конференции Научный взгляд: Культурология, Искусствоведение, Архитектура, Филология (тираж 500 экземпляров) под коммерческим обозначением издательства — Центр научного знания «Логос» (г. Ставрополь). Данное обозначение зарегистрировано за предпринимателем в ФГУП «Информрегистр», в Научной электронной библиотеке (eLibrary.ru), в Российской книжной палате.

Российская книжная палата (филиал ТАСС) на запросы Электронного научного журнала «Медиамузыка» от 15.02.2019 и 22.02.2019 сообщила, что указанный сборник был выпущен в печатном виде Научно-издательским центром «Логос» (ИП М.Л.С.) в 2016 году, срок доставки обязательных экземпляров вышеуказанного издания был нарушен.

Обязательные экземпляры печатного издания были отправлены в Российскую книжную палату 14.02.2019.

В Научной электронной библиотеке на платформе eLibrary.ru в открытом доступе этот сборник был размещен в электронном виде под id=28411467.

В указанном сборнике под именем иного лица Ответчиком опубликована статья «Джазовые ритмы в структуре произведений», которая является плагиатом научно-литературного произведения Ч.А.В., исключительное право на которое принадлежит Истцу.

Ответчик осуществил внедоговорное использование исключительного права путем: переработки, воспроизведения, распространения и доведения до всеобщего сведения, посредством печати бумажных экземпляров, а также публикации в сети Интернет.

Удовлетворяя искимые требования, суд обоснованно исходил из норм статьи 1229 Гражданского кодекса Российской Федерации

Необходимо отметить важный вывод суда, касающийся расчета компенсации за нарушение исключительных прав, исходя из их совокупности.

В рассматриваемом споре, Ответчик выражал несогласие с выводами судов о количестве допущенных нарушений исключительного права. Так, по мнению предпринимателя, нарушение исключительных прав истца на воспроизведение, на распространение, на переработку, на доведение до всеобщего сведения образуют одно нарушение исключительных прав истца.

Суды с таким выводом не согласились, указав, что в соответствии разъяснениями, изложенными в пункте 56 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23.04.2019 № 10 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации», использование результата интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации несколькими способами представляет собой, по общему правилу, соответствующее число случаев нарушений исключительного права.

Как установлено судами, такие действия не образует единую совокупность действий, не являются одним составом правонарушения, в связи с чем взыскание с ответчика компенсации за каждый случай нарушения исключительного права не противоречит вышеприведенной правовой позиции, изложенной в пункте 56 постановления Пленума № 10.

По мнению Суда по интеллектуальным правам, в спорной ситуации суды обоснованно указали на то, что, незаконно используя спорное произведение различными способами, Ответчик не преследовал одной экономической цели.

Для того чтобы изготовить экземпляр печатного произведения (право на воспроизведение), совершенно не нужно его распространять, перерабатывать, выкладывать в сеть «Интернет».

2. НАРУШЕНИЕ АВТОРСКОГО ПРАВА ПУТЕМ НЕЗАКОННОЙ ПУБЛИКАЦИИ ПРОИЗВЕДЕНИЯ В ОТКРЫТОМ ДОСТУПЕ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

Примечателен также судебный спор по требованиям того же Истца, что и в первом рассмотренном случае.

Постановление Суда по Интеллектуальным правам от 26.02.2020 по делу № А40-196735/2019

По мнению Истца, Ответчиком нарушено право на произведение путем доведения его до всеобщего сведения.

Как следует из обстоятельств дела, уже известное нам, ООО (далее — Истец) обратилось в Арбитражный суд города Москвы с иском к Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт кино и телевидения (ГИТР)» (далее — Ответчик) о защите исключительного права на литературное произведение.

Решением Арбитражного суда города Москвы от 10.10.2019, оставленным без изменения, в удовлетворении исковых требований отказано.

Однако, Суд по Интеллектуальным правам, рассматривая дело в качестве суда кассационной инстанции, с выводами первой и апелляционной инстанций не согласился, приведя следующую мотивировку.

В соответствии с пунктом 1 статьи 1229 Гражданского кодекса Российской Федерации 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.

Другие лица не могут использовать соответствующий результат интеллектуальной деятельности или средство индивидуализации без согласия правообладателя, за исключением случаев, предусмотренных ГК РФ.

В силу пункта 1 статьи 1259 ГК РФ литературные произведения относятся к объектам авторских прав.

Как установлено судами и усматривается из материалов дела, в обоснование заявленных исковых требований Истец указал на то, что научно-литературное произведение «Музыка и СМИ цифровой эпохи» автора Ч.А.В. было опубликовано в периодическом печатном журнале «Наука телевидения» в 2012 г. (№ 9, стр. 224 — 230) на основании устного договора. Исклю-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

ОКТАБРЬ 2021

ПОЧЕМУ НЕОБХОДИМО ПРОВЕРЯТЬ ПОКУПАЕМУЮ НЕДВИЖИМОСТЬ НА РИСК БЫТЬ ОСПОРЕННОЙ В БАНКРОТСТВЕ

СЕРГЕЙ ГОЛОВКИН

...Исключить какое-либо дарение, стоимость жилья должна соответствовать рыночной...

...Никакие условия, прописанные в договоре, например, что продавец гарантирует или заверяет о том факте, что не находится в банкротстве и т.д. абсолютно бесполезны...

...позаботиться о природе возникновения денежных средств, за которые покупается объект...

...Если же сделка оспаривается по неравноценности, необходимо указать, что стоимость жилья соответствовала рыночной...



Владимир Алистархов

адвокат

Скрытые формы взятков

Скрытые формы взятков

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

Коррупция — как много в этом звуке для сердца русского слилось!

Именно так можно перефразировать стихи великого поэта Александра Сергеевича Пушкина, если говорить о российской коррупции.

Коррупция есть везде, в каждом уголке нашего необъятного мира, но почему-то именно у нас в России коррупция, дача и получения взяток, считаются почти что частью национального менталитета.

Одни дают взятки — совершают преступления! Другие берут взятки — совершают преступления! Третьи борются с этим явлением, да так усердно, что работы у них становится все больше и больше. Как это у них получается? Как говорится, все при деле...

Много копий сломано на тему борьбы с коррупцией, но успех, к сожалению, пока за горами.

В настоящей статье предлагаю рассмотреть вопрос дачи и получения взяток скрытого характера.

Вопрос взятки деньгами, когда взятодатель приносит чемодан денег взятополучателю понятен на практике.

Есть деньги, есть лицо, передающее, есть лицо, получающее взятку и, соответственно, есть состав преступления, надо только вовремя подсуетиться и все окажутся за решеткой.

С другой стороны, и все это знают точно, есть и другие способы дачи взяток, и вот к ним надо бы присмотреться повнимательней.

Предлагаю проанализировать в настоящей статье российской законодательство относительно темы взяток, их скрытых видов, как они выявляются и что вообще за скрытую взятку может быть, то есть какая наступает ответственность.

В завершении статьи будут сделаны некоторые выводы по теме и конечно же предложены варианты действий для целей совершенствования законодательства для борьбы с коррупцией с упором на нетрадиционные подходы.

Почему не традиционные подходы? Да потому что наши российские традиционные подходы почему-то только увеличивают количество и размер взяток, то есть не работают.

Бьемся, бьемся, а воз и ныне там.

Почему надо об этом писать снова и снова, если ничего не помогает?

Ответ прост. Вода камень точит...

Законодательное регулирование

Если говорить об ответственности за дачу и получение взятки, то в первую очередь необходимо говорить за административную ответственность, которая предусмотрена действующим КоАП РФ.

Административная ответственность за передачу взятки в соответствии со ст. 19.28. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» предусмотрена за незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

То есть, если вы как представитель юридического лица передали должностному лицу или, выполняющему управленческие обязанности лицу в коммерческой и иной организации, за решение вопроса деньги, ценные бумаги или иное имущества, оказали должностному лицу услуги имущественного характера либо предоставили ему имущественные права, за это предусмотрена административная ответственность.

Величина административного штрафа для юридического лица составляет от трехкратной суммы стоимости переданного имущества и в зависимости от стоимости взятки до стократной суммы стоимости переданного имущества, но не менее ста миллионов рублей.

Неплохо так правда! Сто миллионов рублей!

Следует учесть и то, что если у юридического лица вымогали взятку, то такое лицо может быть освобождено от ответственности, в случае если она способствует раскрытию административного правонарушения.

На практике, юридическим лицам далеко не всегда удастся избежать административной ответственности.

Все не просто.

Кроме того, за получение взятки предусмотрена уголовная ответственность на основании ст. 290 Уголовного кодекса РФ.

При этом под взяткой понимается получение денег, ценных бумаг, иного имущества лицу либо в виде незаконного оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц.

Вместе с тем за дачу взятки предусмотрена уголовная ответственность на основании ст. 291 Уголовного кодекса РФ.

Статьей 291.1 и ст. 291.2 Уголовного кодекса РФ предусмотрена уголовная ответственность за посредничество при даче взятки и ответственность за мелкое взяточничество.

То есть, по сути, уголовное законодательство охватывает широкий круг лиц, так или иначе причастных в преступлению в виде взятки.

А теперь о скрытых формах взятки

Пунктом 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 09.07.2013 № 24 (ред. от 24.12.2019) «О судебной практике по делам о взяточничестве и об иных коррупционных преступлениях» предметом взяточничества (ст. 290, ст. 291, ст. 291.1., ст. 291.2. УК РФ) наряду с деньгами, ценными бумагами, иным имуществом могут быть незаконное оказание услуг имущественного характера и предоставление имущественных прав.

Под незаконным оказанием услуг имущественного характера судам следует понимать предоставление должностному лицу в качестве взятки

любых имущественных выгод, в том числе освобождение его от имущественных обязательств (например, предоставление кредита с заниженной процентной ставкой за пользование им, бесплатных либо по заниженной стоимости туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи, передача имущества, в частности автотранспорта, для его временного использования, исполнение обязательств перед другими лицами).

НА ПРАКТИКЕ, ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ДАЛЕКО НЕ ВСЕГДА УДАЕТСЯ ИЗБЕЖАТЬ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

В тех случаях, когда предметом взятки являются имущественные права, у должностного лица, получившего такое незаконное вознаграждение, возникает возможность вступить во владение или распорядиться чужим имуществом как своим собственным, требовать от должника исполнения в свою пользу имущественных обязательств, получать доходы от использования бездокументарных ценных бумаг или цифровых прав и др.

Таким образом, любое имущество или имущественные права, выгода и прочее, полученное за продвижение конкретных целей возможно квалифицировать как предмет взятки.

Не важно, что вы дали или получили за услугу — это уже взятка. Скрытые формы взяток могут быть любого характера, как указано выше из постановления суда и главное в этом во всем для чего вы передаете скрытую взятку.

При этом взятку все-таки необходимо отличать от подарков, которые

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



Алла Митрахович

юрист

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

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

Большинство граждан любой страны являются наемными работниками, то есть зарабатывают на жизнь, вступая в трудовые отношения. Трудовая деятельность во многом считается защищенной и не несет в себе тех рисков, которые свойственны предпринимательской, однако, работник и трудовой коллектив в целом могут быть зависимы от решений своего работодателя и от его финансовой устойчивости. Единичные трудовые споры в ряде случаев решаются довольно быстро. Однако, когда условия труда и его оплаты ставят в неудобное положение весь коллектив или большую его часть, то велика вероятность возникновения коллективного трудового спора, для разрешения которого работники могут прибегнуть к забастовке.

Юристы фирм могут быть как на стороне бастующих, так и на стороне работодателя; в любом случае необходимо учитывать особенности проведения данного способа разрешения трудового конфликта, для защиты той или иной его стороны.

Комитет Международной организации труда неоднократно заявлял, что национальные забастовки являются законными постольку, поскольку они преследуют социальные и экономические цели, а не чисто политические; запрет на забастовку может допускаться только в отношении государственных служащих, которые осуществляют властные полномочия от имени государства, или в отношении работников жизненно важных служб в узком понимании данного термина, то есть служб, прекращение деятельности которых может создать угрозу жизни, личной безопасности или здоровью всего населения или его части.

В нашей стране в последние годы забастовки — это не частое явление, однако так или иначе, из средств массовой информации мы иногда слышим новости о тех или иных рабочих, которые парализовали деятельность предприятия из-за забастовочного движения.

В СССР забастовки были запрещены, в новое время, работодатели противостоят такому способу разрешения конфликта путем подачи иска о признании забастовки недействительной. В случае, если иск удовлетворен, то к работникам могут быть применены меры дисциплинарной ответственности. Кроме того, представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом. Можно ли добиться результатов таким путем и как, предлагаем оценить на основании судебной практики.

Одна из самых грамотно-организованных забастовок в истории нового времени прошла на заводе «Форд» во Всеволожске. Как пишут источники в СМИ, в данном способе разрешения трудового конфликта приняли участие 1400 работников. Из-за остановки конвейера завод понес убыток около 4 млн. долларов за каждые сутки. К сожалению, нам не удалось найти объективных данных о реальных результатах для бастующих работников.

Вместе с тем, ЗАО «Форд Мотор Компани» обращалось в суд с целью признания забастовки недействительной, вплоть до Верховного суда РФ, судебные инстанции не нашли оснований для удовлетворения иска, поскольку доказательств нарушения порядка организации и проведения забастовки, установленных ст. 410, 411 ТК РФ, заявителем не было представлено.

Из текста судебного акта следует, что забастовочный комитет в точном соответствии с законом провел необходимые процедуры: конференции, на которых утвердили требования к работодателю, а поскольку примирительные процедуры не дали результатов, работники объявили забастовку, о которой предупредили работодателя в установленный законом срок. Забастовки неоднократно прерывались и возобновлялись. О каждом этапе проведения мероприятия, работодатель уведомлялся. Среди работников,

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