



Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

Татьяна Кочанова

Обзор изменений по охране труда с 1 марта 2022 года

Анастасия Алексеевская

Пенсии работающим и неработающим пенсионерам — споры и технологии пересмотра

Чаталья Тихонова

Правомерны ли договоры с сотрудниками о том, что они не могут работать у конкурентов год или два, не разглашать сведения комм. тайны и т. д. (анализ споров)

Татьяна Кочанова

Ошибки работодателя при увольнении (анализ практики за 2021 год)

Дмитрий Евтеев

Гибридность — сестра таланта

Татьяна Бойкова

Коммерческая информация — как компании могут контролировать персонал, какие документы с ними подписывать, анализ споров по ним

Неожиданный уход из РФ западных фирм потребует от юристов срочных консультаций по увольнению сотрудников.



готовит экспертное интервью и комментарии по самым разным ситуациям, связанным с закрытием фирм.

Об этом в апреле...

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

Охрана труда



Татьяна Кочанова

Обзор изменений по охране труда с 1 марта 2022 года11

Комментируют Ирина Питунова, Анна Устюшенко

Пенсии



Анастасия Алексеевская

Пенсии работающим и неработающим пенсионерам — споры и технологии пересмотра27

Конфиденциальность



Наталья Тихонова

Правомерны ли договоры с сотрудниками о том, что они не могут работать у конкурентов год или два, не разглашать сведения комм. тайны и т. д. (анализ споров)35

Комментирует Игорь Перегудов

Татьяна Бойкова

Коммерческая информация — как компании могут контролировать персонал, какие документы с ними подписывать, анализ споров по ним47

Увольнение



Татьяна Кочанова

Ошибки работодателя при увольнении (анализ практики за 2021 год)55

Гибридный формат работы



Дмитрий Евтеев
Гибридность — сестра таланта63
 Комментируют Елена Фтиц, Ольга Антоненко

Комментарии юрфирм



Игорь Перегудов
**Бельгия первой вводит для всех жителей страны
 четырехдневную рабочую неделю**77



Антон Гришко, Дмитрий Соколов
**Глава РСПП предложил запретить арест
 бизнесменов без согласия прокурора**83



Александр Бурчук, Роман Грищенко, Денис Редько
**Знаменитый на весь мир российский хакер получил
 14 лет строгого режима**89



Роман Грищенко
**Главу БПК оставили дома. Прокуратуре не удалось
 добиться ареста Дианы Калединой**97



Юлия Ерошкина
**Суд взыскал с крупнейшего автодилера «Рольф» и
 его основателя почти 20 млрд рублей**99

Вопрос — ответ

Алла Митрахович, Анна Устюшенко
Вопрос — ответ103

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

Н. Пронина, М. Кузина, Т. Кочанова, А. Устюшенко,

А. Алексеевская

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», 2022.

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: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 01.03.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-03.

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: 7447273@bk.ru

ОБЗОР НОВАЦИЙ ТП И ЗНАЧИМЫХ СУДОВ

Вступили в силу акты по организации охраны труда. В марте 2022 года необходимо руководствоваться новыми требованиями к порядку: разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда (приказ Минтруда от 29.10.2021 N 772н), проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приказ Минтруда № 771н от 29.10.2021), организации рабочего места (приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 774).

Вступают в силу поправки в закон о занятости населения (Федеральный закон от 28.06.2021 N 219-ФЗ). Новая статья 13.2 устанавливает квоты для приема на работу инвалидов. За основу берется среднесписочная численность сотрудников, от которой считается процент. Он зависит от законодательства субъекта и определяется в размере 2-4% от среднесписочной численности работников, если она превышает 100 человек. Новые нормы защищают права граждан с инвалидностью при трудоустройстве. В настоящее время меры поддержки принимаются также на стадии обучения лиц с ограниченными возможностями. Нередко в университеты поступают выпускники колледжей, подведомственных Минтруду, в которых обучающиеся совмещают учебный курс и реабилитацию.

Минтруд рекомендует использовать дистанционный способ работы для максимального числа сотрудников в связи с ростом заболеваемости COVID-19. По данным Министерства сейчас удаленно трудятся около 3 млн человек.

В апреле поменяются правила комплексной оценки нуждаемости, которые применяют при назначении выплат на детей от 3 до 7 лет. Минтруд указал, что для решения о выплатах не будут учитываться авто- или мото-транспортные средства, объекты жилого недвижимого имущества в розыске или под арестом, жилье, транспорт и имущество, приобретенное за счет средств целевых субсидий.

Пересматривается перечень профессий среднего профессионального образования. Соответствующий проект находится на рассмотрении. Документ подготовило Минпросвещения России. Поправки могут коснуться организаций, которые ведут образовательную деятельность по програм-

мам среднего профессионального образования. Перечень отразится на группах профессий в сфере электроники, радиотехники, теплоэнергетики и др. Для удобства информация сгруппирована в таблицу.

В рамках реформы центров занятости Минтруд готовит единые стандарты услуг, которые предоставляются в данных организациях. Профорientация должна стать доступной всем гражданам, в любом центре занятости, вне зависимости от места проживания или регистрации.

Разрабатываются новые бланки для трудовых книжек. С текстом законопроекта можно ознакомиться на официальном сайте: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=124802>

Разработчики отметили, что изготовление бланков трудовой книжки и вкладыша в нее различными предприятиями, может нарушить единую нумерацию бланков на всей территории РФ. Такая ситуация способна привести к изготовлению бланков с «задвоением» серии и номера. Чтобы исключить такие негативные последствия, подготовлен проект постановления. Министерство финансов РФ должно будет обеспечить изготовление документов по единому образцу.

УВОЛЬНЕНИЯ — ЗНАЧИМЫЕ СЛУЧАИ СУДОВ

Увольнение по инициативе работодателя должно быть обосновано. Нужно учесть материальное и семейное положение сотрудника, а также другие обстоятельства. В противном случае работника придется восстановить.

Работодатель вправе принимать кадровые решения по сокращению штата для эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом. Однако такие действия должны обеспечивать права работников.

Суд восстановил сотрудника. Работодатель не обосновал и не представил доказательств того, в чем конкретно заключается несоответствие работника квалификационным требованиям для перевода на иную должность. Компания также не пояснила зачем предлагала для перевода должность, которую позже посчитала неподходящей. Суд указал, что своевременное определе-

ние подходящих должностей позволило бы сотруднику изначально понять, что спорная должность не соответствует его квалификации. Он мог бы выбрать другую вакантную должность.

Суд отклонил доводы организации о том, что работодатель не знал о наличии в семье работника инвалидов. Суд напомнил, что расторжение трудового договора с работником п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ накладывает на работодателя обязанности. Уволить по указанному основанию можно, если соблюдается

**ПРИ ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ
ВЗЫСКИВАЮТСЯ СРЕДСТВА
ЗА ВЫНУЖДЕННЫЙ ПРОГУЛ,
А НЕ КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕ ВЫПЛАЧЕННУЮ
В СРОК ЗАРПЛАТУ**

порядок увольнения (ст. 179 ТК РФ). Работодатель обязан сопоставить производительность труда и квалификацию работников, занимающих сокращаемые должности, а также учитывать семейное положение и иные обстоятельства (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2022 N 88-32309/2021).

При восстановлении на работе взыскиваются средства за вынужденный прогул, а не компенсация за не выплаченную в срок зарплату. Обязанность компенсировать задержку зарплаты не наступает, когда речь не идет о нарушении сроков выплаты начисленной зарплаты. Право на компенсацию за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ) не возникает в

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



Татьяна Кочанова

Обзор изменений по охране труда с 1 марта 2022 года

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

В 2021 г. уже вступили в силу 40 новых правил по охране труда. В соответствии с данными правилами рекомендуется: пересмотреть должностные инструкции; пересмотреть локальные акты по охране труда; провести внеочередную проверку знаний по охране труда. С 1 марта 2022 года вступят в силу еще ряд важных новелл в законодательстве об охране труда, которыми корректируется целый ряд положений Трудового кодекса.

Для совершенствования механизмов предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ ввел с 1 марта 2022 года новую редакцию раздела X Трудового кодекса РФ. Он вводит новые понятия, права, обязанности и запреты — как для работников, так и для работодателей.

Все требования к охране труда, как и сейчас, будут детализированы в подзаконных нормативных актах — Минтруд России уже разместил для обсуждения тексты 15 проектов таких документов.

Так, в Трудовом кодексе закрепляется и дается понятие ряда новых терминов. В перечень основных понятий в ст. 209 ТК РФ добавлен термин «опасность». Это потенциальный источник возникновения ущерба для жизни или здоровья работника. Им могут быть производственное или офисное оборудование, технологические операции, применяемые сырье и материалы, которые сотрудник использует во время работ.

Рабочее место в новой трактовке ст. 209 ТК РФ — это не просто локация для выполнения трудовых функций, оно должно отвечать установленным государством требованиям. Их установит Минтруд России.

С 1 марта 2022 года в ТК РФ, наряду с понятием несчастный случай, закрепляется понятие микроповреждение (микротравма).

Под микротравмами предлагается понимать ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения работников и иных участвующих в производственной деятельности работодателя лиц, полученные ими при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя и не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности (ст. 226 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ). Начиная с указанной даты работодатели будут обязаны осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, которые привели к получению работниками микротравм. Основанием для производства таких действий будет являться обращение пострадавшего лица к своему руководителю или непосредственно к работодателю.

ЗАКРЕПЛЯЕТСЯ ПОНЯТИЕ МИКРОПОВРЕЖДЕНИЕ (МИКРОТРАВМА)

Каким образом должен будет осуществляться такой учет, станет понятно после утверждения Минтрудом России соответствующих рекомендаций.

Введена новая статья — 209.1, в которой сформулированы основные принципы обеспечения безопасных условий труда: предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников.

Акцент теперь должен быть сделан на предупреждение опасностей на производстве и минимизацию повреждения здоровья работников, а не их предотвращение по факту.

Это превентивно-профилактическая модель обеспечения безопасности работников на производстве и осуществления контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда.

То есть приоритетное внедрение и развитие системы предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний с целью сохранения жизни и здоровья работников.

В ТК РФ вводятся и другие статьи:

- статья 214¹ «Запрет на работу в опасных условиях труда».

Руководитель организации обязан остановить работу на рабочих местах, которые по результатам спецоценки отнесены к опасному 4-му классу условий труда.

Возобновить работу можно только после устранения всех рисков. Когда все опасные факторы рабочего места будут устранены, нужно провести внеплановую спецоценку, которая подтвердит снижение класса опасно-

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗАН
ОСТАНОВИТЬ РАБОТУ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ,
КОТОРЫЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦОЦЕНКИ
ОТНЕСЕНЫ К ОПАСНОМУ 4-МУ КЛАССУ
УСЛОВИЙ ТРУДА**

сти. Но запрет на работу в опасных условиях «снимается», если нужно проводить работы, связанные с предотвращением или устранением последствий ЧС.

- статья 214² «Права работодателя в области охраны труда» — расширяет права компании в части контроля за работниками. Работодатели смогут: вести электронный документооборот в области охраны труда; следить за безопасностью работ с помощью оборудования для видео-, аудиофиксации; давать ГИТ удаленный доступ к наблюдению за производством работ и базам электронных документов по охране труда. Дистанционная фиксация рабочих процессов и электронный документооборот по охране труда сейчас предусмотрены отдельными правилами.

При проверке ГИТ придется предоставлять инспектору доступ к базам электронных документов по охране труда (ст. 214.2 ТК РФ). Поправки делают абсолютно законными видеонаблюдение, аудиоконтроль и другие

виды дистанционного контроля за выполнением работ в целях производственной безопасности, а также последующее хранение полученных записей. Однако об установке на рабочих местах видеокамер, микрофонов и другого записывающего оборудования необходимо проинформировать сотрудников. Отметим, что дистанционная фиксация рабочих процессов и электронный документооборот по охране труда сейчас предусмотрены для ряда видов деятельности отдельными правилами.

ПРИ ПРОВЕРКЕ ГИТ ПРИДЕТСЯ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ИНСПЕКТОРУ ДОСТУП К БАЗАМ ЭЛЕКТРОННЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- статья 215 «Обязанности работника в области охраны труда» изложена в новой редакции, которая устанавливает новые обязанности для работников — работники обязаны правильно использовать выданное им оборудование и следить за его исправностью. Работник также отвечает за правильное применение технологии, использование материалов и СИЗ.

Примером несоблюдения требований охраны труда является неприменение работниками выданных им средств индивидуальной защиты (СИЗ), которые должны в обязательном порядке использоваться при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда и работ в особых температурных условиях.

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



ТЧК | ТИМОФЕЕВ
ЧЕРЕПНОВ
КАЛАШНИКОВ

Ирина Питунова

Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/
Калашников, Руководитель трудовой практики



Что важное Вы укажете в новации?

— 1. Расширен перечень работников, обязанных пройти обучение по оказанию первой помощи пострадавшим. Причем перечень не является закрытым, так как по решению работодателя обучение могут пройти и иные работники, которые не перечислены в п. 33 Правил.

На мой взгляд, это очень важное нововведение, так как позволит большему кругу лиц немедленно оказать первую помощь пострадавшему в результате несчастного случая.

В отличие от нового Порядка Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» обязывало только сотрудников рабочих профессий проходить обучение.

2. Новый Порядок подробно описывает процедуру стажировки, чего вообще не было в Порядке N 1/29.

3. Работодатели, которые относятся к микропредприятиям, смогут проводить обучение работников на рабочем месте, что избавит работодателя от необходимости создания отдельных учебно-тренировочных кабинетов.

4. Работники, использующие в своей трудовой деятельности средства индивидуальной защиты (СИЗ), будут проходить обучение по специальной программе. Это совершенно новый вид обучения. Такая программа предоставляется работникам в рамках общего инструктажа или отдельно. Обучать по ней необходимо не реже одного раза в три года и только по условиям труда, отнесенных ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

5. В новом порядке достаточно подробно прописаны требования к программам обучения и журналам по охране труда.

Но, на мой взгляд, самым важным изменением является формирование и ведение Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации реестров организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда (в части обучения по охране труда), индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих сотрудников вопросам охраны труда, обученных лиц.



Что бы Вы добавили или еще изменили в регламентах?

— Полагаю, что данный вопрос необходимо задать не юристам, а непосредственно работникам, которые проходят обучение и проверку знаний по охране труда, а также специалистам по охране труда.

Да, можно издать новые правила и порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, внести изменения в раздел X Трудового кодекса Российской Федерации, составить и утвердить всю необходимую документацию на предприятии, как того требует за-

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



Анна Устюшенко

*партнер юридической фирмы INTELLECT,
руководитель практики «Трудовое право»*

По старой доброй традиции, в канун Нового года в России принимаются самые важные и долгожданные нормативные акты. 2021 год не стал исключением: 24 декабря Правительством РФ был утвержден новый «Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», постановление № 2464 (далее — Порядок). Новый Порядок вступает в силу с 1 сентября 2022 г., а его отдельные положения — с 1 марта 2023 г.

Напомню, действующий ныне Порядок был утвержден Минтруда РФ и Минобразования РФ еще в 2003 г. и дополнялся только единожды, в 2016 г. Можно с уверенностью сказать, что действующие сейчас правила давно изжили себя и нуждались в обновлении.

Ощутимые поступательные изменения в сфере охраны труда, на мой взгляд, можно связать с 2015 годом, когда Кодекс об административных правонарушениях РФ был дополнен ст. 5.27.1., предусматривающей ответственность за нарушение нормативных требований охраны труда. С этого момента вопросы охраны труда были поставлены на серьезный государственный контроль. Полагаю, что такая тенденция связана, во-первых, с необходимостью соответствовать мировым стандартам ввиду наличия требований об этом иностранных инвесторов и приходящих на российский рынок компаний, а во-вторых, с внушительным числом случаев производственного травматизма.

Как бы то ни было, появление рассматриваемого Порядка сегодня — результат длительной работы, направленной на упорядочивание системы контроля.

ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ НОВЫЙ ПОРЯДОК ОТ СУЩЕСТВУЮЩЕГО

Во-первых, новый Порядок распространяется только на работодателей-организации и ИП. Физические лица, нанимающие работников для личных, семейных целей, исключаются из сферы действия Порядка.

Во-вторых, новый Порядок детально регламентирует этапы, виды и сроки обучения работников требованиям охраны труда. Вводит в число процедур стажировку на рабочем месте, обучение оказанию первой помощи пострадавшим, обучение использованию средств индивидуальной защиты (СИЗ). В действующем порядке эти формы обучения отдельно не выделялись.

В-третьих, новый Порядок отдает работодателю значительное количество вопросов для самостоятельного решения.

Например, программу стажировки на рабочем месте работодатель самостоятельно определяет в локальном нормативном акте, утверждаемом с учетом мнения профсоюза (при наличии) (п. 27-28).

Пунктом 38 Порядка установлено право работодателя утвердить перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков. Причем обучать использованию (применению) СИЗ полагается только тех сотрудников, чьи СИЗ таковы, что их применение требует практических навыков. Остальных работников достаточно ознакомить со способами проверки работоспособности и исправности СИЗ в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

С одной стороны, такое доверие к работодателю со стороны законодателя лестно, с другой — создает определенные сложности: работодатель не специалист и ему непросто будет разделить средства индивидуальной

защиты на две группы. Да к тому же не забыть включить перечень «сложных СИЗ» в локальный нормативный акт.

Также локальными нормативными актами работодателя определяется форма проведения проверки знания требований охраны труда работников при инструктаже по охране труда (п. 69 Порядка). Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий, которые содержатся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых работодателем (п. 18 Порядка).

Из приведенных положений следует сделать вывод, что до 01.09.2022 г. каждому работодателю необходимо разработать локальный нормативный акт, учитывающий новинки Порядка. Приложениями к такому ЛНА должны стать разработанные программы обучения и инструкции.

ОБУЧЕНИЕ ОФИСНЫХ СОТРУДНИКОВ

Отдельного внимания заслуживает вопрос проведения обучения в отношении офисных сотрудников. Нужно ли им обучение? Порядок (п. 12-13, п. 54) дает возможность ограничиться вводным инструктажем без дополнительного обучения в отношении работников:

- единственными источниками опасности для которых являются ПЭВМ, множительная техника настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые для нужд самой организации, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства;
- условия труда которых по результатам СОУТ являются оптимальными или допустимыми.

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



Анастасия Алексеевская

Пенсии работающим и неработающим пенсионерам — споры и технологии пересмотра

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Закон о государственном пенсионном обеспечении определяет пенсию как ежемесячную государственную денежную выплату, которая предоставляется гражданам в целях компенсации им утраченного заработка (дохода), компенсации вреда, нанесенного здоровью граждан, нетрудоспособным гражданам в целях предоставления им средств к существованию.

Закон привязывает выплату пенсии к необходимости компенсации доходов, которые гражданин больше не получает. По такой логике работающий пенсионер — не совсем пенсионер, ведь он продолжает получать доход от своей трудовой или предпринимательской деятельности.

В настоящее время работающие пенсионеры в период осуществления ими трудовой деятельности **не имеют права на индексацию размера фиксированной выплаты к страховой пенсии и корректировку страховой пенсии.** При этом в случае увольнения пенсионер получит суммы страховой пенсии и фиксированной выплаты к ней с учетом индексации и корректировки, имевших место в период осуществления им работы, начиная с 1-го числа месяца, следующего за месяцем прекращения работы.

В связи с осуществлением пенсионером трудовой деятельности перерасчет его страховой пенсии производится в связи с увеличением размера ИПК исходя из суммы страховых взносов, уплаченных за него работодателем в ПФР, которые не были учтены при назначении страховой пенсии.

Согласно **п. 6 ст. 75 Конституции РФ** в стране формируется система пенсионного обеспечения граждан на основе принципов всеобщности, справедливости и солидарности поколений и поддерживается ее эффективное функционирование, **а также осуществляется индексация пен-**

сий не реже одного раза в год в порядке, установленном федеральным законом.

Рассуждая о социальном и экономическом аспекте существующего порядка выплаты пенсии работающим пенсионерам по соотношению с Основным законом страны, Конституционный суд РФ указал, что уровень жизни работающих пенсионеров в основном определяется их заработной платой, которая в соответствии со статьей 134 ТК РФ подлежит индексации. Выплата названных сумм в период осуществления трудовой деятель-

РАБОТАЮЩИЕ ПЕНСИОНЕРЫ НЕ ИМЕЮТ ПРАВА НА ИНДЕКСАЦИЮ РАЗМЕРА ФИКСИРОВАННОЙ ВЫПЛАТЫ К СТРАХОВОЙ ПЕНСИИ И КОРРЕКТИРОВКУ СТРАХОВОЙ ПЕНСИИ

ности без учета проводимой индексации не может оказать существенного влияния на удовлетворение основных жизненных потребностей пенсионеров и повлечь снижение уровня их жизни.

Также суд отметил, что после вступления в силу ч. 6 ст. 75 Конституции РФ федеральный законодатель, принимая во внимание общественные ожидания, а также вытекающую из конституционных предписаний необходимость обеспечения экономической, политической и социальной солидарности, создания условий для повышения благосостояния граждан, обязан внести изменения в действующее правовое регулирование пенсионных отношений. (Определение КС РФ от 24.06.2021 N 1139-О)

Если вопрос о том, положена ли индексация пенсии работающим пенсионерам уже разрешен в судебной практике не в пользу пенсионеров, вопрос о том, **кого считать пенсионером работающим** не так однозначен.

Так, Симоновским районным судом г. Москвы решением от 16 октября 2020 по делу № 2-4939/2020 по иску гражданина к ПФР об обязанности произвести индексацию пенсии, взыскании выплаты, убытков было отказано. Заявитель обратилась с жалобой на то, что ей не осуществляется индексация пенсии в связи с тем, что она является работающим пенсионером. Согласно сведениям пенсионного фонда, истец является председателем СНТ, поэтому индексация пенсии не положена как работающему пенсионеру. В обоснование заявленных требований истец указала, что деятельность в качестве председателя СНТ осуществляется ею на добровольных началах на основе членства, уставом товарищества не предусмотрено заключение трудового договора с председателем, бюджетом не предусмотрено выплата заработной платы, штат сотрудников отсутствует, фактически никаких страховых отчислений не производилось. Суд апелляционной инстанции с выводами районного суда не согласился.

В соответствии с ч. 1 ст. 26.1 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» пенсионерам, осуществляющим работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежат обязательному пенсионному страхованию суммы страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии выплачиваются в размере, исчисленном в соответствии с законом, без учета индексации (увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии и корректировки размера страховой пенсии, имеющих место в период осуществления работы и (или) иной деятельности.

К неработающим пенсионерам относятся пенсионеры, не осуществляющие работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежат обязательному пенсионному страхованию в соответствии с ФЗ от 15.12.2001 № 167-ФЗ, а также получающие пенсию дети, не достигшие возраста 18 лет.

По материалам дела в ЕГРЮЛ содержались сведения о том, что заявитель является председателем садового некоммерческого товарищества. СНТ как работодателем представлены сведения о трудовой деятельности гражданина, что подтверждается сведениями о состоянии индивидуального лицевого счета застрахованного лица.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в иске, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что заявитель, являясь председателем

СНТ, фактически осуществляет трудовую деятельность в понимании положений ст.ст. 16,17 Трудового Кодекса РФ, поскольку на нее возложено выполнение определенных функций на этой выборной должности.

Доводы истца о том, что заработная плата ей не выплачивается, судом отклонены как несостоятельные, исходя из того, что существенным является само отсутствие у пенсионера работы и (или) иной деятельности, в период которой он подлежит обязательному пенсионному страхованию.

ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ИНДЕКСАЦИЯ ПЕНСИЙ НЕ РЕЖЕ ОДНОГО РАЗА В ГОД

Между тем с выводами суда первой инстанции судебная коллегия не согласилась в силу следующего. Замещение должности председателя правления СНТ действительно возможно путем избрания, однако зависит от членства в товариществе, которое, в свою очередь, обусловлено наличием права собственности на земельный участок. Законодатель в статьях 20, 56 и 57 ТК РФ определил, что работником является лицо, которое за плату и при соблюдении определенных условий действует в интересах работодателя путем выполнения согласованной с работодателем трудовой функции.

Между тем, СНТ является формой самоорганизации граждан, одобренной государством для целей управления принадлежащим им имуществом, члены правления которого и его председатель являются членами товарищества, собственниками земельных участков, которые действуют в своих интересах в отсутствие лица, которого можно было бы квалифицировать в качестве работодателя.

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



Наталья Тихонова

Правомерны ли договоры с сотрудниками о том, что они не могут работать у конкурентов год или два, не разглашать сведения комм. тайны и т. д. (анализ споров)

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

При подписании с работниками трудовых договоров, доступа их к конфиденциальной, коммерческой информации работодателям необходимо обезопасить себя в использовании данной информации работниками, исключить распространение такой информации третьим лицам. Для этого важны свежая судебная практика, а также знание требований к конфиденциальной информации. Цель настоящей статьи — учитывать ошибки коллег при привлечении к ответственности за нарушение конфиденциальной информации.

Пункты договоров, обязывающие соблюдать конфиденциальную информацию, ограничивающие деятельность работника после расторжения трудового договора, достаточно распространены в трудовых договорах и не противоречат нормам права. Приведу несколько примеров из законодательства, а именно, из Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне». Часть 4 статьи 11 гласит, что работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны. В части 5 статьи 11 указано, что причиненные работником или прекратившим трудовые отношения с работодателем лицом убытки не возмещаются, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, произошло вследствие несоблюдения работодателем мер по обеспечению режима коммерческой тайны, действий третьих лиц или непреодолимой силы.

Для того чтобы в последующем привлечение к ответственности было возможным, работодатель обязан совершить требуемые действия по ох-

ране конфиденциальной информации, исключающие несанкционированный доступ к этой информации третьих лиц, иметь подтверждающие документы. Данное обстоятельство является важным, поскольку при несоблюдении мер к охране конфиденциальной информации и отсутствия всего перечня необходимой документации работодателю будет отказано в привлечении к такой ответственности несмотря на наличие такого пункта в договоре. Например, Московский городской суд в апелляционном определении от 08.06.2020 по делу N 33-13157/2020 проверял, принял ли работодатель все необходимые меры, исключающие несанкционированный доступ к этой информации третьих лиц. Нарушение состояло в том, что работник прислал базу заемщиков работодателя на свой личный почтовый ящик. Суд проверял отсутствие базы данных заемщиков в свободном доступе; утверждение работодателем локального акта о коммерческой тайне и конфиденциальной информации, конфиденциальную информацию; ознакомление работника с указанными локальными актами; получение от работника обязательства о неразглашении коммерческой тайны и конфиденциальной информации; установление запрета на использование работниками личных почтовых ящиков для переписки по рабочим вопросам.

В рассматриваемом судебном деле ООО «В» обратилось в суд с иском к ответчику ФИО1, в котором просило взыскать убытки, в виде неполученного дохода, причиненные разглашением коммерческой тайны в размере *** рублей, убытки *** рублей. ФИО1 работал в ООО «В» в должности инженера по ремонту в техническом отделе, уволен по собственному желанию. ФИО1 подписано обязательство, согласно которому последний в период трудовых отношений и в течение 3-х лет после их окончания обязался не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну, не использовать знания коммерческой тайны для занятия любой деятельностью, которая в качестве конкурентного действия может нанести ущерб предприятию, а также сохранять коммерческую тайну тех предприятий, с которыми имеются деловые отношения у ООО «В». До сведения сотрудника был доведен перечень сведений, составляющих коммерческую тайну ООО «В». После расторжения трудового договора с ФИО1 стало известно, что еще

в период работы в ООО «В» ФИО1 оформил ИП ФИО1, занимающийся тем же видом деятельности, воспользовался информацией о партнерах ООО «В», предлагал им такие же услуги по заниженным ценам, были заключены договоры, в точности совпадающие с договорами, индивидуально разработанными юристами для истца ООО «В». Это позволило ИП ФИО1 добиться значительной финансовой выгоды, а ООО «В» было лишено значительной части клиентов и прибыли.

Решением Коминтерновского районного суда иск ООО «В» был удовлетворен частично. Коллегия судей не нашла оснований для отмены решения суда, поскольку истцу причинены убытки в соответствии со статьей 15 ГК РФ. Режим коммерческой тайны, перечень подлежащих охране сведений и порядок предоставления составляющей коммерческую тайну информации определяются в соответствии с Федеральным законом от 29.07.2004 N 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

Обществом был принят локальный акт — Положение о коммерческой тайне, определен перечень сведений, составляющих коммерческую тайну общества, и перечень должностей организации, которые имеют доступ к таким сведениям, ответчиком подписано обязательство о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, включая, в том числе, и сведения о заключаемых (заключенных) сделках и клиентах истца, объектах, обслуживаемых в процессе хозяйственной деятельности, а также сведения, условие о конфиденциальности которых установлено в договорах, контрактах и соглашениях, под роспись ответчик был ознакомлен с перечнем конфиденциальной информации.

На основании имеющихся в деле доказательств суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу, что ФИО1 был ознакомлен с Перечнем сведений, составляющей коммерческую тайну, а на договор на техническое обслуживание и ремонт холодильного оборудования нанесен гриф «Коммерческая тайна». С учетом изложенного суд также пришел к выводу, что истцом были созданы необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны, в соответствии с требованиями,

предусмотренными ст.ст. 10,11 Федерального закона N 98-ФЗ «О коммерческой тайне». (Апелляционное определение Воронежского областного суда от 06.08.2019 N 33-5328/2019 по делу N 2-1763/2019)

В другом деле ООО «Г» обратилось в суд с иском к С. о взыскании упущенной выгоды, мотивируя свои требования тем, что С. осуществлял трудовую деятельность в организации истца. В соответствии с условиями трудового договора и локальными актами общества он обязался не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну в течение

ВЫЯСНИЛОСЬ, ЧТО ОТВЕТЧИК ДОПУСТИЛ ТАКОЕ РАЗГЛАШЕНИЕ В ПОЛЬЗУ ТРЕТЬИХ ЛИЦ

срока действия настоящего договора, а также в течение 3 лет после прекращения его действия. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, указан в Положении о коммерческой тайне. С. был уволен из организации по собственному желанию и поступил на работу в ООО «С», занимающуюся конкурирующим видом деятельности. При реализации истцом одного проекта в связи с участием при выборе подрядной организации конкурирующей компании ООО «С», ООО «Г» была вынуждена снизить цену своих услуг, что повлекло для нее убытки в размере *** руб. По мнению истца, участие ООО «С» в переговорах с потенциальным заказчиком явилось следствием разглашения коммерческой тайны С., который должен возместить истцу упущенную выгоду в размере *** руб. В ходе

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



Игорь Перегудов

Юридическое агентство Игоря Перегудова,
сайт: <http://peregudov-company.ru/>



Правомерны ли договоры с сотрудниками о том, что они не могут работать у конкурентов год или два, не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну и т.д.

— Положения трудового договора или другого кадрового документа, налагающие запрет трудоустройства к конкурентам, не имеют юридической силы. Условия трудового договора, которые содержат в себе подобного рода запреты и ограничения, являются ничтожными в силу закона. Они противоречат, как основному закону страны — Конституции Российской Федерации, так и положениям Трудового законодательства.

Так, в соответствии с частью первой статьи 34 Конституции РФ каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Также в силу части первой статьи 37 Конституции каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (часть третья статьи 55 Конституции).

Согласно положениям ст. 9 Трудового кодекса РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

**НЕТ ОГРАНИЧЕНИЙ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В КОНКУРИРУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ,
ИМЕЮЩИХ ОДНОРОДНЫЙ ВИД
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДАЖЕ ЕСЛИ ТАКИЕ
ДЕЙСТВИЯ МОГУТ ПРИВЕСТИ
К НЕБЛАГОПРИЯТНЫМ ПОСЛЕДСТВИЯМ
ДЛЯ БЫВШЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ**

Частью 1 статьи 422 ГК РФ предусмотрено, что договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами (императивным нормам), действующим в момент его заключения.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод: федеральными законами и иными нормативными актами не предусмотрено, что в трудовом договоре с работником, ином документе может содержаться запрет на действия работника в течение какого-либо срока после расторжения трудового договора. Также нет ограничений на осуществление трудовой деятельности в конкурирующих организациях, имеющих однородный вид

деятельности, даже если такие действия могут привести к неблагоприятным последствиям для бывшего работодателя.

Такое условие, даже если оно будет включено в трудовой договор, не найдет применения, как противоречащее требованиям трудового законодательства и ограничивающее права и законные интересы работника.

— Установление с работником в рамках трудовых отношений режима коммерческой тайны, является законным способом защиты ценной информации и данных, которые принадлежат работодателю.

**(РАБОТОДАТЕЛЮ СТОИТ ПОМНИТЬ,
ЧТО ПРИ ВОЗМЕЩЕНИИ УБЫТКОВ
В СУДЕ, ОН ДОЛЖЕН ДОКАЗАТЬ НЕ ТОЛЬКО
ФАКТ РАЗГЛАШЕНИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ
ТАЙНЫ РАБОТНИКОМ, НАЛИЧИЕ
И РАЗМЕР ПОНЕСЕННЫХ ИМ УБЫТКОВ,
НО И ПРИЧИННО-СЛЕДСТВЕННУЮ СВЯЗЬ
МЕЖДУ ПРАВОНАРУШЕНИЕМ И УБЫТКАМИ**

Частью четвертой статьи 57 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что стороны вправе предусмотреть в трудовом договоре дополнительное ус-

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

Татьяна Бойкова

Коммерческая информация — как компании могут контролировать персонал, какие документы с ними подписывать, анализ споров по ним

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Деятельность любой коммерческой компании предполагает определенную степень секретности в том, что напрямую касается финансового состояния организации, доходов и их источников, методов и схем работы, в том числе в вопросах налогообложения, ноу-хау и применяемых технологий, а также наличия деловых связей и контрагентов.

Очевидно, что подобного рода информация должна быть защищена от разглашения, что, согласитесь, сделать не просто, но возможно. В данном вопросе нас будет интересовать юридический аспект защиты, а именно, как и с помощью каких доказательств, представляемых сторонами, суд решает то или иное дело, связанное с защитой компанией своей коммерческой информации.

Отметим, что в суде защищать коммерческую тайну уже поздно, поскольку иск подается уже после того, как произошло нарушение, но можно взыскать убытки, нанесенные компании разглашением коммерческой информации или ее использованием иным, вредящим компании образом.

Помимо коммерческой тайны к коммерческой информации можно отнести банковскую тайну, разглашение которой также может нанести материальный ущерб компании. В рассмотренном Первым кассационным судом общей юрисдикции деле (Определение от 07.06.2021 N 88-11632/2021 по делу N 2-2368/2020) банк посчитал, что его права были нарушены работником, имеющим доступ к информации о клиентах в силу исполнения должностных обязанностей. Противоправное поведение работника заключалось в том, что он направил информацию, относящуюся к банковской

тайне, на свой личный (внешний) почтовый ящик, что было зафиксировано службой безопасности банка. Суд принял проведенное внутреннее расследование банка в качестве доказательства. Работник был подвергнут дисциплинарной ответственности в виде замечания и лишен части премии. Этот судебный акт интересен тем, что суд справедливо соотнес совершенное работником нарушение и степень ответственности за него. Так, службой безопасности банка было установлено, что хотя сотрудник

**В СУДЕ ЗАЩИЩАТЬ КОММЕРЧЕСКУЮ ТАЙНУ
УЖЕ ПОЗДНО, ПОСКОЛЬКУ ИСК ПОДАЕТСЯ
УЖЕ ПОСЛЕ ТОГО, КАК ПРОИЗОШЛО
НАРУШЕНИЕ, НО МОЖНО ВЗЫСКАТЬ
УБЫТКИ, НАНЕСЕННЫЕ КОМПАНИЕЙ**

и направил на внешнюю почту сведения о статусах клиентов, сведения по наличию/отсутствию счетов в банке-конкуренте, коммерческой миграции клиентов банка в банк-конкурент, наименования и ИНН клиентов, результаты переговоров с представителями организаций, что согласно локальному акту банка относилось к сведениям конфиденциального характера и ограниченного доступа, подлежало защите и было утверждено приказом председателя правления банка, в силу чего являлось коммерческой тайной, все же незаконного разглашения сведений, составляющих банковскую или коммерческую тайну банка третьим лицам, не было выявлено. Работнику удалось доказать, что письмо он не пересылал и никому не показывал.

Работнику, выступающему истцом по следующему делу (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.01.2022 N 88-175/2022), не повезло и ему не удалось ни признать увольнение незаконным, ни изменить формулировку увольнения, ни взыскать компенсацию морального вреда. Истец был уволен по инициативе работодателя на ос-

новании пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — разглашение коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Истец проработал в компании более 7 лет и при приеме на работу подписал обязательство о неразглашении коммерческой и служебной тайны, ознакомился с положением о коммерческой тайне, перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну работодателя. Таким образом, допуск к сведениям, представляющим для компании особый интерес и относящимся к коммерческой информации, был оформлен надлежащим образом, что позволило компании выиграть спор.

**КОПИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ИНФОРМАЦИИ, ОТНОСЯЩЕЙСЯ К
КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ,
БЫЛО ПРОВЕДЕНО НЕ В РАМКАХ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И НЕ В РАМКАХ ПРЯМЫХ УКАЗАНИЙ
НЕПОСРЕДСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ. СУД
ПРИЗНАЛ УВОЛЬНЕНИЕ ЗАКОННЫМ**

Суть нарушения состоит в скачивании файлов на локальный жесткий диск компьютера, а также создании резервной копии информации на отдельном жестком диске. По данному факту было проведено служебное расследование, которое выявило, что копирование и использование информации, относящейся к коммерческой тайне предприятия, было проведено не в рамках производственной деятельности и не в рамках прямых указаний непосредственного руководителя.

Суд признал увольнение законным.

Часто при рассмотрении споров суды различных инстанций по-разному смотрят и трактуют относимость тех или иных сведений компании к сведениям коммерческой тайны. Из Определения Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.02.2020 по делу N 88-3012/2020 видно, что суд первой инстанции и суд апелляционный не сошлись во мнении отнесения информации к коммерческой тайне. Работник был уволен за разглашение коммерческой тайны, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, установленное заключением служебной проверки, согласно которому работник отправил со своего рабочего компьютера на внешний адрес электронной почты документы банка, составляющие коммерческую тайну (систематизированную информацию о наименовании клиентов банка, их ИНН, количестве в числовом выражении вкладных счетов, кредитов, расчетных счетов, сумм на счетах, движения по счетам, о филиалах банка, в которых обслуживается клиент, и другую информацию для внутреннего пользования. В целях охраны конфиденциальности информации работник под роспись был ознакомлен с мерами ответственности работников банка за нарушение режима коммерческой тайны, а также со всеми локальными нормативными актами относительно соблюдения режима коммерческой тайны.

Суд первой инстанции удовлетворил требования работника и признал увольнение незаконным, мотивируя свои выводы тем, что в распространенной им информации содержались лишь те сведения, которые не относятся к коммерческой тайне в силу прямого указания закона, то есть являются общедоступными, в связи с отсутствием доказательств практической ценности распространенной информации, а также признав на основании анализа должностной инструкции истца, что спорная информация стала известна истцу не в ходе и не в связи с его трудовыми обязанностями.

Апелляционный суд решение районного суда отменил, посчитав, что факт совершения дисциплинарного проступка доказан, условия трудового

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



Татьяна Кочанова

Ошибки работодателя при увольнении (анализ практики за 2021 год)

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Каждый день организации оформляют и заканчивают трудовые отношения с тысячами сотрудников. Зачастую увольнение перерастает в конфликт, а в дальнейшем — в судебный процесс. Процедура расторжения трудового договора с работниками вполне подробно регламентирована нормами Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Несоблюдение порядка расторжения трудового договора влечёт за собой судебные споры и в большинстве случаев признание увольнения незаконным. Это, в свою очередь, обязывает работодателя нести дополнительные финансовые расходы, связанные с оплатой времени вынужденного прогула, компенсацией морального вреда и возмещением судебных издержек работника.

Однако, что ждет каждую из сторон по итогам заседания, оказывается непросто предсказать: практика постоянно меняется.

Одна из тенденций относится к спорам из-за сокращения работника: в 2021 году стало гораздо больше случаев, когда сотруднику удается добиться восстановления на том основании, что документы подписало неуполномоченное лицо.

Суд, рассматривая подобные дела, исходит из норм закона и внутренних распорядительных актов работодателя, должностных инструкций. Например, подписывая приказы об увольнении во время отсутствия директора, его заместители зачастую даже не подозревают, что без указания на то в учредительных документах и/или локальных нормативных актах они это делать не вправе. О данном обстоятельстве нередко забывают. Суд признает такой акт незаконным и, соответственно, восстанавливает сотрудника на работе.

Так, работник М., уволенный по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по сокращению численности и штатов), обратился в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении в должности. При разрешении искового требования, касающегося приказа об увольнении, суд правомерно указал на то обстоятельство, что данный приказ подписан неуполномоченным лицом, а следовательно, является незаконным. При таких обстоятельствах суд законно и обоснованно восстановил в должности истца, взыскал в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда.

**СОТРУДНИКУ УДАЕТСЯ ДОБИТЬСЯ
ВОССТАНОВЛЕНИЯ НА ТОМ ОСНОВАНИИ,
ЧТО ДОКУМЕНТЫ ПОДПИСАЛО
НЕУПОЛНОМОЧЕННОЕ ЛИЦО**

При подписании приказа со стороны работодателя неуполномоченным лицом существует риск признания данного документа незаконным и восстановления уволенного сотрудника на работе. Однако работник, выдвигая обвинения в подписании приказа неуполномоченным лицом, как правило, не может знать заранее о полноте полномочий данного лица. В практике нередко встречаются случаи установления судом в ходе рассмотрения дела наличия таких полномочий и, соответственно, подтверждения факта подписания приказа об увольнении надлежащим лицом. Истец Н., оспаривая свое увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, в качестве одного из аргументов указал на подписание приказа об увольнении неуполномоченным лицом. Суд внимательно изучил данный вопрос и на основании материалов дела установил, что решение об увольнении истца принято полномочным лицом — исполняющим обязанности временно отсутствующего генерального директора ООО. Приказ об увольнении истца был подписан начальником службы персонала, действующей в пределах полномочий, предоставленных ей должностной инструкцией начальника

службы персонала и инструкцией по кадровому делопроизводству. Суд отказал уволенному работнику в иске (решение Октябрьского районного суда г. Калининграда от 07.02.2021).

Зачастую при заполнении приказа об увольнении кадровик может допустить техническую ошибку: неправильно указать цифру, перепутать инициалы или фамилию и т. д. Если такая ошибка не искажает значение и суть приказа, она не может быть расценена как нарушение порядка увольнения (апелляционное определение Мосгорсуда от 26.10.2021). Если техническая ошибка — единственный недостаток в процедуре увольнения, суд не

**ЕСЛИ ТЕХНИЧЕСКАЯ ОШИБКА
(НЕПРАВИЛЬНО УКАЗАНА ЦИФРА,
ПЕРЕПУТАНЫ ИНИЦИАЛЫ ИЛИ ФАМИЛИЯ
И Т. Д.) НЕ ИСКАЖАЕТ ЗНАЧЕНИЕ И СУТЬ
ПРИКАЗА, ОНА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ РАСЦЕНЕНА
КАК НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ**

восстановит сотрудника на работе. Так, в разные периоды с работницей заключили несколько трудовых договоров. Одно из увольнений работница посчитала незаконным. Она утверждала, что ее ввели в заблуждение. Работница, в частности, ссылалась на то, что в приказе об увольнении был указан неверный номер прекращаемого трудового договора. Однако суд счел ошибку технической и указал, что это подтверждается пояснениями представителя работодателя, показаниями свидетеля и совокупностью письменных доказательств по делу. Трудовой договор, номер которого указан в приказе, на момент издания последнего уже был расторгнут. Увольнение суд признал законным. К техническим ошибкам суды также относят, например: неверную дату увольнения в приказе; неправильное наименование должности, например «менеджер» вместо «менеджер-универсал»; неверное указание пункта и части статьи при правильной форму-

лировке самого основания увольнения, например п. 5 ст. 81 ТК вместо п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК

Можно сделать вывод, что техническую ошибку в приказе об увольнении в большей части случаев суд не признает основанием для восстановления на работе. Однако важно подтвердить, что речь идет именно об опiske или опечатке, а не о намеренном указании, например, иной даты увольнения. Помочь в этом работодателю могут правильно заполненные иные документы, в том числе трудовая книжка, и свидетельские показания кадровика.

Одними из частых ошибок работодателя является нарушения законодательства при увольнении работника за совершение дисциплинарного проступка. Но особенно интересно рассмотреть один из видов увольнения (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, если работник неоднократно не исполнил трудовые обязанности при наличии у него непогашенного дисциплинарного взыскания (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК) в срезе текущей ситуации, связанной с эпидемиологической ситуацией.

По общему правилу уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК работодатель может, зафиксировав дважды неисполнение им трудовых обязанностей:

1. работник не исполнил трудовые обязанности — за это вынесено дисциплинарное взыскание (замечание или выговор), и оно не погашено и не оспорено работником;
2. работник еще раз не исполнил трудовые обязанности — при наличии первого взыскания за это можно уволить.

Верховный суд неоднократно указывал на то, что при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Но нижестоящие суды зачастую принимали сторону работодателя.

В 2020 г. Верховый Суд выпустил обзор, где указал на несколько принципиальных моментов, которые позволили судам изменить подход к рассмотрению данной категории споров:

— Вынесение дисциплинарных взысканий в короткий промежуток времени может свидетельствовать о намерении работодателя уволить работника.

— Работодатель должен представить доказательства, что при принятии решения об увольнении учитывались тяжесть совершенного проступка и предшествующее отношение работника к труду.

— Приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК должен содержать сведения о проступке, который послужил поводом для привлечения работника к дисциплинарной ответственности; указание на период, в течение которого было допущено неоднократное неисполнение должностных обязанностей без уважительных причин; ссылку на документы, послужившие основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

В целом обзор негативно сказался на практике увольнения работников по инициативе работодателя. Верховный Суд показал, что теперь для подтверждения законности увольнения в суде работодателю недостаточно доказать соблюдение процедуры и представить доказательства наличия оснований для увольнения. Оценка поведения работника и тяжести совершенного им проступка больше не находится в дискреции работодателя. Суд также должен проверить, учитывались ли качества работника при вынесении дисциплинарного взыскания и почему работодатель посчитал, что работника можно уволить. Нижестоящие суды пошли дальше — выработали практику, согласно которой работодатель должен обосновать невозможность применения иного, менее строгого взыскания, кроме увольнения.

Интересной является и свежая практика по преимущественному праву на

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



Дмитрий Евтеев

Гибридность — сестра таланта

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Гибридный формат работы — форма организации труда работника, при которой сотрудник часть времени выполняет свои обязанности в офисе, а другую часть — удаленно.

Подобный формат работы существовал и раньше, однако пик своего развития получил в начале 2020 года, когда пандемия ограничила поток перемещений по городу. Компании в экстренном порядке перевели сотрудников на домашний формат и адаптировали свои бизнес-процессы под новые реалии.

Востребованность гибридного режима побудила законодателей оформить такой формат юридически, закрепив положения в ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ.

Инициатором организации гибридного режима работы может быть как работодатель, так и сотрудник. Работодатель может обосновать введение

ИНИЦИАТОРОМ ОРГАНИЗАЦИИ ГИБРИДНОГО РЕЖИМА РАБОТЫ МОЖЕТ БЫТЬ КАК РАБОТОДАТЕЛЬ, ТАК И СОТРУДНИК

такого формата производственной необходимостью, чрезвычайной ситуацией или своим желанием сохранить баланс личной и профессиональной жизни коллег.

Работник, в свою очередь, исходит из желания совмещать работу и обучение, уход за членами семьи и детьми. В последние годы компании идут навстречу сотрудникам в целях сохранения талантов внутри организации.

Важно понимать, что решение о гибридной работе является результатом согласования работника и работодателя.

КАК ОФОРМИТЬ ДНИ КОМБИНИРОВАННОЙ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ?

Процедура оформления зависит от специфики труда в организации.

В настоящий момент в ведущих российских компаниях наблюдаются следующие тенденции:

1. Прописываем дни комбинированной работы

Работодатель может чётко конкретизировать дни недели, когда сотрудник выполняет трудовые обязанности на стационарном рабочем месте и удаленно. Результат конкретизации будет определён в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Например: понедельник, вторник, среда — очно по месту нахождения работодателя, четверг и пятница — дистанционно.

Такой формат подойдет в том случае, когда пул обязанностей сотрудника предсказуем и работодатель может успешно оценить возложенную на работника нагрузку.

2. Создаем графики комбинированной работы

В отличие от первого варианта, такой формат является более гибким.

Работодатель может на еженедельной основе согласовывать график по своему отделу, с определением дней работы удаленно и выполнением задач из офиса.

Этот формат можно сделать официальным, с еженедельным предоставлением табеля и ознакомлением с ним сотрудников.

Возможно применение неформальной процедуры, когда сотрудники указывают на корпоративном портале дни своего присутствия в офисе. Такой шаг станет полезным для взаимодействия с коллегами и организации совместных встреч.

3. Фиксируем преимущественно удалённый формат работы

Работодатель может зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, что сотрудник работает преимущественно в удалённом формате. При этом в случае, если присутствие сотрудника необходимо на стационарном рабочем месте, работодатель должен уведомить работника об этом за определенный период до события.

ЧТО НЕОБХОДИМО ЗАКРЕПИТЬ В ЛОКАЛЬНОМ НОРМАТИВНОМ АКТЕ?

1. Определите порядок коммуникации с сотрудниками в гибридном формате. Какие средства коммуникации допустимы для решения корпоративных и производственных задач?

Для компаний таким средством являются информационные системы (1С, SAP, Oracle), проектные инструменты (Jira), корпоративная электронная почта (Outlook) или обычные мессенджеры (Telegram, Skype, Slack).

Исследуйте инструменты, которые в настоящее время используются в вашей компании. Специалисты ведущих IT-компаний признаются, что используют для решения проектных задач Jira, а для коммуникации создают чаты в Telegram или Slack.

Эти инструменты необходимо указать в ЛНА, поскольку это поможет сотрудникам всегда находиться на связи и привести процессы удаленной работы к единообразию. Если сотрудники привыкли вести корпоративные встречи через Zoom, то может оказаться неожиданностью, что следующая встреча по календарю проходит в Skype.

2. Закрепите упрощенный порядок перехода на гибридный и удаленный формат работы. При наличии форс-мажорных обстоятельств сотрудники не подписывают дополнительные документы и начинают работать в удаленном формате.

Если упрощенный порядок не закрепить в отдельном документе, то все переходы придется оформлять с помощью дополнительных соглашений к трудовому договору.

3. Укажите, какие льготы закрепляются за сотрудниками при гибридном формате работы. Компании компенсируют сотрудникам питание, однако делают это только при нахождении в офисе. На удаленный формат компенсация может не распространяться и здесь важно уделить внимание данному вопросу.

В свою очередь востребованной является компенсация услуг Интернета и мобильной связи. Если в компании предусмотрены политики по таким вопросам, то обязательно сделайте сноски на них в акт о гибридном (удаленном) формате работы.

ВОСТРЕБОВАННОЙ ЯВЛЯЕТСЯ КОМПЕНСАЦИЯ УСЛУГ ИНТЕРНЕТА И МОБИЛЬНОЙ СВЯЗИ

4. Определите порядок работы с электронными образами документов и инструменты согласования управленческих решений. На предприятии может использоваться система электронного документооборота. В документе можно дать разрешение на использование такой системы в гибридном (удаленном) формате работы.

5. Определите порядок выдачи ресурсов для гибридной работы и ответственных за этот процесс исполнителей. Предприятие может выдавать сотрудникам ноутбуки, мобильные телефоны, лицензии и другое оборудование для выполнения задач. Укажите, на какой срок выдается оборудование сотруднику.

АЛГОРИТМ ОРГАНИЗАЦИИ ГИБРИДНОГО ФОРМАТА РАБОТЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

Этап 1. Получить заявление от сотрудника на установление гибридного формата работы. В заявлении сотрудник может обосновать причины для введения комбинированного формата и срок действия такого режима.

Причины могут быть согласованы в беседе с работодателем, и перечисление их в заявлении не является обязательным шагом.

Этап 2. Оформить дополнительное соглашение к трудовому договору. График работы является неотъемлемой частью трудового договора, поэтому его изменение необходимо закрепить юридически. Вопрос об установлении согласовывается между работником и его работодателем.

В случае получения согласия со стороны работодателя оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору с учётом требований, изложенных в ст. 72 и ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ.

В дополнительном соглашении необходимо указать, что сотрудник будет осуществлять свои трудовые обязанности частично на рабочем месте в помещении работодателя, частично — дома.

Этап 3. Выпустить приказ об установлении гибкого графика работы. Приказ оформляется на основании подписанного дополнительного соглашения к трудовому договору и подписывается уполномоченным лицом на предприятии. Приказ оформляется в произвольной форме и не имеет единого образца. Оформить его необходимо, поскольку приказ будет являться первичным учетным документом по данному вопросу.

Этап 4. Ознакомьте сотрудника с приказом под подпись.

КАКИЕ ЛЬГОТЫ ПРЕДЛАГАЮТ КОМПАНИИ СОТРУДНИКАМ ДЛЯ ГИБРИДНОЙ РАБОТЫ?

В конце 2021 года холдинг «X5 Retail» начал менять систему обеспечения работы гибридных сотрудников в рамках проекта «X5 Home Office». При работе из дома в удалённом формате работники могут получать необходи-

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



Кадровое агентство
КАДРЫ ДЛЯ ВАС
Подбор персонала для Вас и Вашего бизнеса

Елена Фтиц

генеральный директор ООО «Кадры для Вас»,
www.stafforyou.ru

Технически — только положение о компенсациях и премиях, если ранее они были закреплены в дополнительном соглашении. На практике изменить можно только несущественные условия ТД, а вот изменение существенных условий в частности оплаты труда, может привести к увольнению сотрудника, трудовой инспекции или к суду.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



ancor

Ольга Антоненко

юрист по трудовому праву, ANCOR

Гибридный формат работы, или, по-другому комбинированный режим работы, а по официальному — выполнение трудовой функции дистанционно периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, имеет свои особенности по сравнению с работой дистанционно на постоянной основе, а тем более с работой из офиса.

Как показывает практика, работодатели всё чаще и чаще начали прибегать именно к гибриднему формату работы, поскольку он объединяет в себе все положительные характеристики работы из дома и работы в офисе, представляя собой действительно сбалансированный вариант, удобный для обеих сторон.

В то время, когда одни работодатели уже активно пользуются нововведениями трудового законодательства, другие предпочитают осторожно наблюдать со стороны и изучать все вопросы перевода работников на комбинированную работу.

Хотелось бы поставить точку в данном вопросе и окончательно разъяснить порядок действий работодателя по переходу на гибридный формат работы.

По общему правилу перевод на частично удаленную работу, как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника, осуществляется

путем внесения изменений в трудовой договор посредством заключения Дополнительного соглашения к трудовому договору.

Во всех случаях перевода работника на дистанционную работу, в дополнительном соглашении рекомендуется отражать в том числе условия, предусмотренные ст. ст. 312.3, 312.4, 312.6, 312.7 ТК РФ.

Если компания решила переводить на данный формат работы большинство сотрудников, то имеет смысл разработать единое Положение о дистанционной работе периодически, в котором более детально прописать все нюансы, регламентирующие комбинированную работу.

ЕДИНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ ПЕРИОДИЧЕСКИ, В КОТОРОМ БОЛЕЕ ДЕТАЛЬНО ПРОПИСАТЬ ВСЕ НЮАНСЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ КОМБИНИРОВАННУЮ РАБОТУ

Если перевод на гибридный формат осуществляется в экспериментальном режиме или индивидуально, то достаточным является установление основных правил в трудовом договоре.

Итак, основные положения в трудовом договоре, которые нужно предусмотреть:

1. Необходимо обязательно указать, что Работник выполняет трудовую функцию дистанционно именно периодически, на условиях чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2. Зафиксировать периоды выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте и график чередования таких периодов. Продолжительность периодов работы дистанционно или из офиса законодательством не установлена, исходя из этого работодатели могут самостоятельно выбирать, как будет исчисляться периодичность: в часах, днях, неделях или месяцах, главным условием является факт чередования. Распространенным является установление 2-3 рабочих дня в неделю в качестве дистанционной работы, и остальные дни — в качестве офисной работы. Условия чередования могут быть самые разнообразные, нет обязанности делать периоды работы удаленно и из офиса равными по продолжительности.

3. Установить режим рабочего времени и времени отдыха, в противном случае, согласно ст. 312.4 ТК РФ, режим рабочего времени дистанционный работник установит по своему усмотрению, и не обязательно он будет совпадать с графиком работы компании. Кроме того, стоит отметить, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время, поэтому во избежание рисков по оплате сверхурочной работы, рекомендуем не взаимодействовать с работником по рабочим вопросам за пределами рабочего времени.

4. Для некоторых Работодателей важно наличие возможности вызова работника в офис, даже если в этот день работник работает дистанционно. Условия и порядок такого вызова также стоит отразить в трудовом договоре или в Положении.

5. Изменить условия о рабочем месте. Рекомендуем указать адреса, по которым работник будет исполнять трудовые обязанности дистанционно

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

Бельгия первой вводит для всех жителей страны четырёхдневную рабочую неделю

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/HTECH_PLUS/BELGIIA-PERVOI-VVODIT-DLIA-VSEH-JITELEI-STRANY-CHETYREHDNEVNUIU-RABOCHUIU-NEDELIU-6210DD04D41B1C157D791B10](https://zen.yandex.ru/media/htech_plus/belgii-pervoi-vvodit-dlia-vseh-jitelei-strany-chetyrehdnevnuu-rabochuu-nedeliu-6210dd04d41b1c157d791b10)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Игорь Перегудов

Юридическое агентство Игоря Перегудова,
сайт: <http://peregudov-company.ru/>



К чему может привести новшество?

— Пандемия внесла свои коррективы во многие сферы жизни, трудовое законодательство — не исключение. Теперь по всему миру распространяется идея о сокращении рабочей недели. Подобные эксперименты рассматривают Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия, в России по этому вопросу ведутся постоянные дискуссии. В Исландии уже проводился пятилетний эксперимент, который говорит в пользу четырехдневки.

Но именно бельгийцы первые закрепляют четырехдневную рабочую неделю на законодательном уровне. Сотрудники смогут работать 4 дня в неделю, получив один лишний выходной. Но, количество рабочих часов, а их 38, сохранится. То есть смены будут длиться не 8 часов, а 10.

По заявлению властей, такая реформа повысит качество жизни граждан, а также предложит им лучший баланс между работой и личной жизнью.

Проработав шесть месяцев сотрудники могут сделать выбор: вернуться

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

«ЗВЕЗДЫ» В КОМПАНИИ

«ЗВЕЗДЫ» В КОМПАНИИ

Александр Лещёв
бизнес-тренер

**Как бы удивительно
это ни звучало,
НО ЗВЕЗД СОЗДАЕМ МЫ САМИ**

С экспертом беседовал гл. редактор

А. Гончаров

УП Кого можно называть «ЗВЕЗДОЙ» в компании?

«Звездой» можно назвать сотрудника, чьи результаты, вклад в работу компании наиболее заметны. На фоне середнячков и посредственных сотрудников «звезда» светится наиболее ярко.

Я бы выделил последовательные этапы «жизни звезды», чтобы ее можно было распознать на первых этапах работы в компании:

- **Пытливый новичок** – уже на первых шагах входа в должность не боится задавать вопросы, проявляет интерес и выражает энтузиазм.

- **Еще не муж, но и не мальчик** – несмотря на скромный опыт работы показывает уверенные результаты. Не боится экспериментировать и рисковать. Быстро учится и знает чего хочет

- **Яркая звезда** – самый апогей в профессиональном развитии звездного сотрудника, где появляется вилка – расти по карьерной лестнице дальше или наслаждаться текущим положением

- **Почившая звезда** – уже нет былой славы и достижений, в основном строится работа на предыдущих достижениях. Знает себе цену и контролирует баланс потраченных усилий и полученного вознаграждения.

Справедливости ради, стоит отметить, что «звезды» чаще всего появляются усилиями руководителей, у которых очень низкий профессиональный уровень в целом или формирование условий, где новичку, подающему надежды, дается карт-бланш.

УП Как обычно происходит превращение «гусениц в бабочек-красавиц звезд», не всем ясно.

— Как бы удивительно это ни звучало, но звезд создаем мы сами, а точнее условия для их «превращения».

Например, в очень слабый коллектив попадает сильный сотрудник как по своим профессиональным навыкам, так и по личностным характеристикам.

Если в организации существует уравниловка, то «звезда» загорается практически сразу.

Еще один пример, когда появляется новый сотрудник с высокой мотивацией: маленький ребенок, ипотека, дру-

СПРАВЕДЛИВОСТИ РАДИ, СТОИТ ОТМЕТИТЬ, ЧТО «ЗВЕЗДЫ» ЧАЩЕ ВСЕГО ПОЯВЛЯЮТСЯ УСИЛИЯМИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, У КОТОРЫХ ОЧЕНЬ НИЗКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ В ЦЕЛОМ ИЛИ ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ, ГДЕ НОВИЧКУ, ПОДАЮЩЕМУ НАДЕЖДЫ, ДАЕТСЯ КАРТ-БЛАНШ

гие обязательства. У него нет другого выхода, как только идти вперед и добиваться результатов.

В моей практике именно так и было. Ребята, молодожены с района или других городов, с кредитами и ипотекой работают более эффективно и растут профессионально гораздо быстрее, чем местные, у которых не так остро стоят материальные вопросы и обязательства.

И Незаменимые «звезды» – как изначально можно выстроить модель менеджмента так, чтобы незаменимость не стала проблемой через соблазн специалиста–«звезды»?

— Вот как раз менеджмент и не любит заниматься «звездами». Так уж получается, что зоной повышенного внимания являются слабые сотрудники, которых нужно постоянно стимулировать разными методами.

Руководители считают, что не нужно трогать то, что и так работает, и в этом ключевая ошибка. Чтобы «звезда» горела долго, ярко и при этом не зазвездилась, нужен индивидуальный план работы и развития.

Модель управления по результатам. Постановка целей и задач на вырост и в натяг. Это касается не только «звезд» – подобную модель можно применять к любому сотруднику, если мы хотим

Глава РСПП предложил запретить арест бизнесменов без согласия прокурора

ИСТОЧНИК: [HTTPS://WWW.VEDOMOSTI.RU/BUSINESS/
NEWS/2022/02/08/908331-GLAVA-RSPP-PREDLOZHIL-ZAPRETIT-AREST-
BIZNESMENOV-BEZ-SOGLASIYA-PROKURORA](https://www.vedomosti.ru/business/news/2022/02/08/908331-glava-rspp-predlozhil-zapretit-arest-biznesmenov-bez-soglasiya-prokurora)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



Gestion

Антон Гришко

Группа компаний «Гестион», адвокат,
заместитель управляющего партнера



Актуальна ли эта проблема ареста для бизнес-климата?

— Это чистой воды популизм. В соответствии с ч. 3 ст. 108 УПК, например, дознаватель и так должен получить согласие прокурора на обращение в суд с таким ходатайством. Помимо этого, в соответствии с ч. 4 этой же статьи УПК — ходатайство должно быть рассмотрено судьей с обязательным участием прокурора.

Там же, в части 1.1 статьи 108 УПК РФ предусмотрено, что заключение под стражу в качестве меры пресечения не может быть применено в отношении подозреваемого или обвиняемого в совершении преступлений, предусмотренных статьями 171, 171.1, 171.3 — 172.3, 173.1 — 174.1, 176 — 178, 180, 181, 183, 185 — 185.4, 190 — 199.4, а также статьей 159 частями пятой — седьмой Уголовного кодекса Российской Федерации.

В этой же части данной статьи указано, что мера пресечения в виде заключения под стражу не может быть применена в отношении подозреваемого или обвиняемого в совершении преступлений, предусмотренных статьями 159 частями первой — четвертой, 159.1 — 159.3, 159.5, 159.6,

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



СОКОЛОВ И ПАРТНЕРЫ
— группа юридических компаний

Дмитрий Соколов

кандидат юридических наук, руководитель ООО Юридическая компания «Соколов и партнеры», эксперт и общественный помощник регионального Уполномоченного по защите прав предпринимателей

Создание института Уполномоченного по защите прав предпринимателей при Президенте РФ, явилось знаковым событием, индикатором развития страны, месседжем власти, направленным обществу и зарубежным партнерам о том, что первой не безразличны проблемы предпринимательства.

Одним из основных направлений деятельности Уполномоченного сразу стало предотвращение нарушений прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности, мониторинг разработки и принятия нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской деятельности.

Подобного рода инициативы о большей роли прокурора в сфере надзора за применением правоохранительными органами оперативных розыскных мероприятий и следствия в отношении предпринимателей уже исходили от Уполномоченного, но так остались не реализованными.

В нашей стране уголовно-процессуальное законодательство определи-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАРТ 2022

СПОРЫ ПО ВЫСЕЛЕНИЮ ИПОТЕЧНИКОВ (АНАЛИЗ)

ДМИТРИЙ МАРТАСОВ

...**О**ТВЕТСТВЕННОСТЬ ДОЛЖНИКА НАСТУПАЕТ ТОЛЬКО ЗА ДОПУЩЕННОЕ СУЩЕСТВЕННОЕ НАРУШЕНИЕ ОСНОВНОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, КОТОРОЕ ЯВЛЯЕТСЯ УСЛОВИЕМ ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ ВЗЫСКАНИЯ НА ПРЕДМЕТ ЗАЛОГА (ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ)...

...**И**СПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ МАТЕРИНСКОГО (СЕМЕЙНОГО) КАПИТАЛА НА ПОГАШЕНИЕ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТА (ЗАЙМА) НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИМ ОБРАЩЕНИЮ ВЗЫСКАНИЯ НА ПРЕДМЕТ ИПОТЕКИ...

...ДОЛЖНИК-ИПОТЕЧНИК МОЖЕТ ИЗБЕЖАТЬ ОБРАЩЕНИЯ ВЗЫСКАНИЯ НА ЗАЛОЖЕННОЕ ИМУЩЕСТВО, ЕСЛИ СРОК (МЕНЕЕ 3-Х МЕСЯЦЕВ) И РАЗМЕР СУММЫ (МЕНЕЕ 5 %) НЕЗНАЧИТЕЛЬНЫ...

Знаменитый на весь мир российский хакер получил 14 лет строгого режима

ИСТОЧНИК: [HTTPS://WWW.CNEWS.RU/NEWS/TOP/2022-02-14_VZLOM_BANKOV_PRIVEL_K_TYUREMNYUM?UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://www.cnews.ru/news/top/2022-02-14_vzлом_bankov_privel_k_tyuremnyum?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: 7447273@bk.ru

Суд вынес приговор участникам российской хакерской группы Lurk.

Ее глава Константин Козловский был приговорен 14 годам колонии строгого режима, другие проведут за решеткой до 13 лет. Козловского обвинили в нарушении целого ряда статей УК РФ. В список попали ч. 1 ст. 210 УК РФ (организация преступного сообщества), ч. 4 ст. 159.6 УК РФ (мошенничество в особо крупном размере и ч. 2 и 3 и ст. 272 УК РФ (неправомерный доступ к компьютерной информации).

На момент публикации материала было известно, что к группировке Lurk в той или иной степени имели отношение 50 человек.

Группа использовала одноименный компьютерный вирус для взлома сетей финансовых учреждений.

Свою деятельность они вели как минимум с 2011 г., когда они впервые попали в поле зрения «Лаборатории Касперского».

В списке их жертв оказались, в том числе банк «Гарант Инвест», у которого они украли 67 млн руб., банк «Метрополь (148,9 млн руб.) и «Металлинвестбанк» (677,7 млн руб.).



Александр Бурчук

Адвокат Московского филиала «Право» коллегии адвокатов Чеченской Республики «Низам», с 2002 по 2014 гг старший следователь по особо важным делам Главного следственного управления ГУ МВД России по г. Москве

Приговор участникам хакерской группировки Lurk, а именно строгость назначенного наказания организатору преступного сообщества Константину Козловскому — 14 лет лишения свободы в колонии строгого режима, большие реальные сроки его соучастникам и главное устоявшееся обвинение по самой тяжкой статье — ч. 1 ст. 210 УК РФ (организация преступного сообщества), а также количество осужденных соучастников — 22 человека свидетельствуют о начале системной работы по борьбе с данным видом преступления.

В 2009 г. я работал в Следственной части Главного следственного управления ГУВД Москвы и после раскрытия нескольких резонансных уголовных дел по так называемым теперь «дистанционным» мошенничествам — преступлениям, совершенным по телефону, через сеть Интернет, когда в суд мной были направлены несколько преступных групп по более чем 150 эпизодам преступной деятельности. Встала проблема резкого роста числа таких преступлений и низкого уровня подготовки для борьбы с такими преступлениями обычных оперативников уголовного розыска и крайней загруженностью специальных подразделений МВД, способных раскрывать такие преступления. В Бюро специальных технических мероприятий МВД России, региональных управлениях и отделах СТМ буквально единицы оперативников имели соответствующую подготовку и навыки для раскрытия преступлений, совершаемых в сети Интернет с использованием средств маскировки и специальных познаний. Вторым вопросом встало отставание «процессуальной» части уголовного преследования для борь-

бы с этим явлением — компьютерной преступностью: судьи, прокуроры и следователи не проходили обучение, не владеют специальными познаниями и даже отдаленно не владели терминологией и не могли квалифицированно оценить собранные доказательства, поддерживать обвинение и принять обоснованное процессуальное решение по этим причинам.

Так, по уголовному делу о вымогательстве у народного артиста Киркорова Ф.Б. я возможно первый в России арестовал по статье 272 УК РФ — неправомерный доступ к компьютерной информации Нину Юрову и Веру Японцеву. Все вышеуказанные вопросы проявились как при принятии решения о возбуждении дела, избрании меры пресечения в виде заключения под стражу судом так и при рассмотрении дела Пресненским судом Москвы. Обоснованность вменяемого обвинения, фабула обвинения согласовывались вплоть до заслушивания у руководителя управления в Генеральной прокуратуре РФ ввиду отсутствия судебной практики. Обсуждался даже вопрос привлечения Института Генеральной прокуратуры для оказания методической помощи в расследовании. Только ввиду ограниченных сроков расследования обошлись своими силами.

Все вопросы хранения электронных носителей, их изъятия, осмотра, компьютерной экспертизы и использования цифровых носителей в качестве доказательств нарабатывались впервые, по результатам были созданы методические рекомендации для следственных органов и оперативных подразделений. В последующем аналогичные дела уже расследовались легче и по наработанному опыту, но первое конечно запомнилось на всех этапах его расследования и особенно рассмотрения в суде, когда мне пришлось отстаивать полученный опыт и знания в судебном процессе при большом количестве грамотных защитников обвиняемых в звездном составе с одной стороны и постоянно меняющихся государственных обвини-

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



Роман Грищенко

Генеральный директор ООО «ЛЕГАЛ-ПЛЮС»

Сложно комментировать политическую составляющую. Было или нет использование этой группы какой-либо спецслужбой РФ для ослабления потенциального врага и «заклятых друзей» — неизвестно и, вряд ли, в обозримом будущем подлежит огласке. Но потенциально это возможно. Государства находятся в борьбе, ослабляя друг друга, начиная от коммерческого шпионажа и заканчивая доступами к управлению инфраструктурой. Это факт. Так было и так будет. И быть моралистом в этом случае — малорезультативно. Все люди сочувствуют разведчикам родного государства и ненавидят шпионов. Хотя разнятся лишь термины и угол зрения. Это не исправить.

Что касается уголовно-коммерческой составляющей, то как говорил незабвенный Жеглов: «Вор должен сидеть в тюрьме». И здесь не важно, воровали эти хакеры деньги у россиян или у иностранных физических и юридических лиц.

Все мы пользуемся безналичными платежами, храним деньги в электронной форме, а потому заинтересованы в том, чтоб хакеры, в том числе и других стран, не могли их похитить. Можно порадоваться, что в отличие от 1996 года, когда был осужден в США за вывод миллионов долларов из Метрополитен банка первый засветившийся русский хакер Леонид Резин, теперь не нужно российской полиции выманивать из Санкт-Петербурга на территорию других стран таких воров. Тогда в России не было даже статей за компьютерные преступления и привлечь на территории РФ было не за что. Теперь такие статьи есть и отбросив ложный патриотизм мы можем судить сами своих заблудших овец и требовать того же от США, Китая, Индии и других стран по отношению к их гражданам для защиты наших граждан.



АДВОКАТ
РЕДЬКО ДЕНИС ВИКТОРОВИЧ

Денис Редько

*Адвокат Краснодарской краевой коллегии
Адвокатов «ЮГ»*

«Глава хакерской группировки Lurk Константину Козловскому вынесли приговор с назначением наказания в виде лишения свободы сроком на 14 лет с отбыванием наказания в колонии строго режима. Он осужден за совершения ряда преступлений: ч. 1 ст. 210 УК РФ (организация преступного сообщества), ч. 4 ст. 159.6 УК РФ (мошенничество в особо крупном размере и ч. 2 и 3 и ст. 272 УК РФ (неправомерный доступ к компьютерной информации).

Хочется отметить, что наказание за преступление по ч. 1 ст. 210 УК РФ предусматривает лишение свободы на срок **от двенадцати до двадцати лет** со штрафом в размере до пяти миллионов рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до пяти лет либо без такового и с ограничением свободы на срок от одного года до двух лет. Я полагаю, что суд назначил главе группировки минимальное наказание несмотря на то, что Козловскому инкриминировали еще несколько статей Уголовного Кодекса Российской Федерации (помимо ч. 1 ст. 210 УК РФ), и прокурор просил лишить его свободы сроком на 18 лет. Исходя из сведений, содержащихся в СМИ «Константин Козловский пытался убедить всех, что действовал по «спецзаказу» ФСБ». Вместе с тем, такая позиция обвиняемого не может служить основанием для освобождения его от уголовной ответственности.

Полагаю, что борьба по делу только начинается, поскольку большинство осужденных попробуют доказать факт назначения слишком сурового наказания и подадут жалобы в суд апелляционной инстанции».

Главу БПК оставили дома. Прокуратуре не удалось добиться ареста Дианы Калединой

Источник: https://kommersant-ru.turbopages.org/kommersant.ru/s/doc/5217456?sign=58b656bfc34ad52ee07c027703299fca9a733592638f10cff3e74fa1974e7ffe:1645207765&trbsrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1505926/2a0000016735e0fd33f3abd2bd182a91221a/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp&turbo_uid=AAC080_j3wcbTyNjK8mLEq6TQWku2GBQCZLyXThSsv6V3-0hVrWc2_zxDyXnoeQRBSM6Q1dTvqs3j_RVgePuacFbMvrotW_3LjLG9nRAatX6h5NTdA%2C%2C&turbo_ic=AAC1tJiHKWjBOeFCMLyTE1BNXmuXVKPDYK4viMTN6qPIE1peKRq21Vt_Dy7tUS8G4z0GAgPVoZZzLUBFTyYx4cCM-oG59DB77BCM3E8RAZ-3cnQDKQ%2C%2C

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Роман Грищенко

Генеральный директор ООО «ЛЕГАЛ-ПЛЮС»



Почему экономические преступления так жестко расследуют?

— Данная категория дел не является насильственной, и, согласно здравому смыслу и решению президента, изоляция от социума на домашнем аресте позволит не сажать бизнесменов за решетку на период следствия и в то же время не позволит влиять на ход следствия. Поддерживаю данную позицию. Не несет общественной опасности человек, по версии следствия совершивший не насильственное преступление, и вина которого еще не доказана судом.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru**

Суд взыскал с крупнейшего автодилера «Рольф» и его основателя почти 20 млрд рублей

ИСТОЧНИК: [HTTPS://FORBES-RU.TURBOPAGES.ORG/FORBES.RU/S/BIZNES/455859-SUD-VZYSKAL-S-KRUPNEJSEGO-AVTODILERA-ROL-F-I-EGO-OSNOVATELA-POCTI-20-MLRD-RUBLEJ?SIGN=A014243732D4125DA65D0B04291F6246A6AF8548717B9548A84BE8E33B5E2615:1645117487&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER_LOGO_URL=HTTPS%3A//AVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1893450/2A00000169BF933D9F388DD89417BD7E84CE/ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMMZEN%3DSEARCHAPP&TURBO_UID=AACrsZXsDXj5T9rgDRECAIYU-eTCBx5X6P-LZ35V-XmRLXBgFyozXldUj13vYeRYLYD2HeUOU_7-1rYQqsxPNypCONpFY6iyU8r1XARx8IBf&TURBO_IC=AABLHxWQHEkq0IjLvNonWCKTNTmu_kgYQQ71KXu03EzP96_n4P4J5MLDPzKcyKro3MGZdW8fFgyWOQQ1PLOBWHtXH21kss4UuYOMd0E8AXSS](https://forbes-ru.turbopages.org/forbes.ru/s/biznes/455859-sud-vzyskal-s-krupnejsego-avtodilera-rol-f-i-ego-osnovatelya-pocti-20-mlrd-rublej?sign=a014243732d4125da65d0b04291f6246a6af8548717b9548a84be8e33b5e2615:1645117487&trbsrc=zен&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1893450/2a00000169bf933d9f388dd89417bd7e84ce/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp&turbo_uid=AACrsZXsDXj5T9rgDRECAIYU-eTCBx5X6P-LZ35V-XmRLXBgFyozXldUj13vYeRYLYD2HeUOU_7-1rYQqsxPNypCONpFY6iyU8r1XARx8IBf&turbo_ic=AABLHxWQHEkq0IjLvNonWCKTNTmu_kgYQQ71KXu03EzP96_n4P4J5MLDPzKcyKro3MGZdW8fFgyWOQQ1PLOBWHtXH21kss4UuYOMd0E8AXSS)

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Линия Права

Юлия Ерошкина

Адвокат Адвокатского Бюро «Линия права»,
сайт www.lp.ru

Решение Химкинского городского суда в отношении Сергея Петрова и подконтрольных ему, по мнению истца, компаний-автодилеров не стало неожиданностью. Требования Генеральной прокуратуры РФ основаны на нормах жесткого антикоррупционного законодательства. В первую очередь, к нему относится подп. 8 п. 2 ст. 235 ГК РФ, который регулирует возможность обращения в доход государства незаконно полученного имущества.

Основанием для инициирования спора послужило нарушение запрета для депутатов Государственной Думы РФ заниматься предпринимательской деятельностью и участвовать в управлении коммерческими организациями. Установлено, что С.А. Петров через родственников и трасты получал под видом дивидендов и реализации гражданско-правовых договоров запрещенный законом доход и не раскрывал поступавшие денежные средства. Конечно, без материалов дела, основываясь только на тексте решения и доступной в открытых источниках информации, сложно судить об обоснованности исковых требований.

Вместе с тем, привлечение к ответственности не только политика, допустившего нарушение, но и компаний-автодилеров в солидарном порядке на сумму более 19,4 млрд. руб. у многих вызывает вопросы. Имущество компаний обособлено от его участников, а тем более бенефициаров. Однако ст. 14 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» регулирует возможность привлечения к ответственности за коррупционные правонарушения в том числе организаций. Более

того, обращение в доход государства и имущества политика, и имущества подконтрольной ему компании является ожидаемой практикой.

Например, дела о солидарном взыскании имущества политиков и подконтрольных им компаний рассматривались в следующих судебных актах:

- определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21.10.2021 № 88-21417/2021 в отношении бывшего Министра РФ по координации деятельности «Открытого правительства» М.А. Абызова;
- определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.03.2021 № 88-76/2021 в отношении бывшего представителя от Законодательного собрания Приморского края в Совете Федерации И.С. Пушкарёва;
- решение Красногорского городского суда от 08.04.2019 по делу № 2-3150/2019 в отношении бывшего главы Серпуховского района Московской области, председателя Совета депутатов Серпуховского района А.В. Шестуна;
- решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы по делу от 23.12.2020 № 2-10163/2020 в отношении бывшего депутата Государственной Думы РФ С.А. Сопчука и другие.

По делу С.А. Петрова Химкинский суд установил согласованность действий юридических и физических лиц в получении незаконного дохода. Компании якобы участвовали в коррупционной схеме, начиная с формирования для депутата предмета его незаконного обогащения и заканчивая перечислением ему платежей. При этом суд указал, что закон не ограничивает круг лиц, подлежащих ответственности. Неважно, гражданин или организация, это не влияет на факт правонарушения.

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

Вопрос — ответ

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Вопрос: Работодатель изменил место нахождения филиала. Уведомил за 2 месяца, но у филиала осталось структурное подразделение в виде участка по прежнему месту нахождения самого филиала. Направила в адрес работодателя согласие с изменением фактического адреса и просьбой в рассмотрении возможности оставить моё рабочее место по прежнему адресу, так как структурное подразделение в виде участка не ликвидируется, и там продолжается производственная деятельность. Работодатель в просьбе отказал в устной форме. Срок уведомления истек 01.02.2022. Я официально находилась в ученическом отпуске. Могут ли меня уволить по п.7 части первой ст.77 ТК РФ? Или мне все-таки необходимо писать просто отказ? Людмила



Алла Митрахович

юрист

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ (Далее — ТК РФ), обязательными для включения в трудовой договор являются условия о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Соответственно, место работы является условием трудового договора, которое требует достижения соглашения между работником и работодателем, в случае его изменения.

Согласно ст.72.1 ТК РФ, перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

При этом, не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Читатель, в данном случае, не поясняет изменяется ли местность (местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта) нового филиала и указано ли условие о структурном подразделении в трудовом договоре, что имеет значение. В случае, если в трудовом договоре работника отсутствует указание на конкретное структурное подразделение в качестве места работы, и если его перемена не влечет изменение местности, то согласие работника в принципе не требуется и ему следует в определенный работодателем срок выходить на место нового филиала.

В противоположной ситуации, работодатель обязан согласовать перевод на другое место с работником, а также внести соответствующие изменения в трудовой договор путем подписания дополнительного соглашения к нему с работником.

Так, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Как разъяснено в п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении споров об увольне-

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

Вопрос: В ООО два участника. Первый — 70% директор. Второй — 30% тех. директор (это я). Директор «устал» работать и, назначив менеджера, находящегося в штате ООО «исполнительным директором», передал ему в аренду все производственные мощности по договору аренды на условные 10 000 руб. ежемесячно в ООО. А также заключил с ним еще один договор, по которому новый арендатор выплачивает ему 100 000 руб. ежемесячно. В моих услугах новый арендатор не нуждается. Подскажите, что делать? (Михаил, Балаково).



Анна Устюшенко

*партнер юридической фирмы INTELLECT,
руководитель практики «Трудовое право»*

Вопрос касается сразу двух отраслей права: гражданского (корпоративного), в части влияния участников общества на право единоличного исполнительного органа распоряжаться имуществом компании, и трудового, в части отношений общества с работником.

КОРПОРАТИВНЫЙ АСПЕКТ

Статьей 46 Федерального закона от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее — Закон об ООО) установлена обязанность по одобрению крупной сделки участниками общества. Если сделка по смыслу ст. 46 является крупной, но участниками общества

не принималось решение о ее одобрении на общем собрании, такая сделка может быть признана недействительной.

Крупной считается сделка, выходящая за пределы обычной хозяйственной деятельности и предусматривающая обязанность общества передать имущество во временное владение и (или) пользование, если балансовая стоимость такого имущества составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества, определенной по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на последнюю отчетную дату.

Таким образом, для решения вопроса о том, являлась ли передача производственных мощностей общества в аренду новому директору крупной сделкой, нужно соотнести балансовую стоимость переданного в аренду имущества с балансовой стоимостью активов всей компании. Если стоимость имущества составит 25% или более, то сделка являлась крупной и Вы, как участник общества, должны были принимать решение о ее утверждении.

Если же общее собрание не проводилось и договор аренды (крупная сделка) был заключен без одобрения общего собрания, Вы как участник общества вправе обратиться в суд с требованием о признании договора аренды недействительным.

Нормативным основанием для обращения в суд служит п. 4 ст. 46 Закона об ООО, в силу которого крупная сделка, совершенная с нарушением порядка получения согласия на ее совершение, может быть признана недействительной в соответствии со ст. 173.1 Гражданского кодекса РФ по иску общества, члена совета директоров (наблюдательного совета) общества или его участников (участника), обладающих не менее чем одним процентом общего числа голосов участников общества.

При обращении в суд важно не пропустить срок исковой давности, который, в силу п. 2 ст. 181 Гражданского кодекса РФ, составляет 1 год. Течение срока исковой давности начинается с того дня, когда истец узнал или должен был узнать об обстоятельствах, являющихся основанием для признания сделки недействительной.

Срок исковой давности по требованию о признании крупной сделки недействительной в случае его пропуска восстановлению не подлежит.

Таким образом, если:

- Вы не согласны с заключенным договором аренды,
- год с момента, когда Вы узнали о наличии договора, не прошел,
- сделка является крупной (признаки крупности сделки выше),
- сделка не получала одобрения общего собрания,

— на правах участника общества Вы вправе обратиться в суд для признания сделки недействительной.

Последствия признания сделки недействительной: каждая из сторон обязана возвратить другой все полученное по сделке, а в случае невозможности возвратить полученное в натуре (в том числе тогда, когда полученное выражается в пользовании имуществом, выполненной работе или предоставленной услуге) — возместить его стоимость (п. 2 ст. 167 ГК РФ).

ТРУДОВОЙ АСПЕКТ

Из Вашего вопроса следует, что помимо функций участника общества Вы также являлись его работником. Полагаем, что с Вами как с техническим директором был заключен трудовой договор.

Передача производственных мощностей общества в аренду третьему лицу никоим образом не влияет на трудовые отношения с работниками.

Ваши трудовые отношения должны быть продолжены и могут быть прекращены в случаях:

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



www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:

**№1
2022**

VI Международная научно-практическая конференция «Управление документацией: прошлое, настоящее, будущее» памяти профессора Т.В. Кузнецовой

Цифровая трансформация архивной отрасли

Технические комитеты ИСО, их роль в стандартизации документации

Проблемы электронного кадрового документооборота

Социальная сеть «ВКонтакте», как хранилище современной системы документации о жизнедеятельности населения

Формирование архивного фонда Минтруда России (из опыта работы)

Электронные документы и информационные системы в суде. Зарубежный опыт

Должностная инструкция как организационно-правовой документ

Защита персональных данных в цифровой среде

При поддержке:





Читайте в номере:

- ✓ *Забудьте про тайм-менеджмент, чтобы стать хозяином своей жизни*
- ✓ *Как надо себя вести с боссом топу, чтобы отношения с коллегами были ровными в частной компании?*
- ✓ *Отпетые мошенники: аферисты обновили схему развода с доверенностью*
- ✓ *Комментарии к материалу «Милоти Джон Бернерс-Ли – он создал нам ИНТЕРНЕТ»*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Важные вопросы по телефону "Резидент" - 71652, 71655, 71656

Главная тема: **БОГАТЕЙШИЕ ЛЮДИ В ВОЗРАСТЕ**



ТОП-55 БОГАТЕЙШИХ ЛЮДЕЙ В ВОЗРАСТЕ