



ПРУДОВОЕ ПРАВО

№ 11 (292)

НОЯБРЬ 2024

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Урал-Пресс: 47489

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за октябрь 2024 года

Антон Куликов

Компания должна иметь структурированную систему учета документов и электронного документооборота, позволяющую определить все движение и историю изменения документа

Элина Макирова

Квольнения при беременности. Анализ судов

Светлана Чикулина

Инклюзивная среда. Как построить такую компанию, где на благо всех работают разные люди

Екатерина Лохман

Дистанционный работник не выходит на связь: как уволить

Андрей Жолудев

Жительница Красноярска обманула Wildberries на ¥1,2 млн. Ей грозит срок

Татьяна Горошко

Верховный Суд о сроке подачи заявления о взыскании судебных расходов в пользу третьего лица

ИИ меняет картину мира.

*Вместе с ним меняются и трудовые
вопросы.*

О них в номере...

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Новации Трудового Права



Татьяна Кочанова
Изменения и судебная практика октябрь 2024 года5

Увольнение



Юстус Генрих
Увольнение ТОП'а в бизнес-среде13



Элина Шакирова
Увольнения при беременности. Анализ судов ...21

Документы



Антон Куликов
Компания должна иметь структурированную систему учета документов и электронного документооборота, позволяющую определить все движение и историю изменения документа31



Екатерина Беспалова
Рецепты тоже нередко подделывают39

Юлия Ткачева
Подделка документов: законодательство и судебные кейсы47

ВС РФ



Татьяна Горошко
Верховный Суд о сроке подачи заявления о взыскании судебных расходов в пользу третьего лица57

ВС РФ



Татьяна Горошко

ВС РФ: основанием для приостановления производства по делу может служить рассмотрение только такого дела, обстоятельства которого входят в предмет доказывания по приостанавливаемому делу63

Инклюзивная среда



Светлана Никулина

Инклюзивная среда. Как построить такую компанию, где на благо всех работают разные люди69

Дистанционная работа



Екатерина Лохман

Дистанционный работник не выходит на связь: как уволить83

ИИ и рекрутинг



Руслан Гафуров

Одним из основных юридических рисков развития ИИ является нарушение авторских прав и патентов91

Комментарии экспертов

Андрей Жолудев

Жительница Красноярска обманула Wildberries на 1,2 млн. Ей грозит срок95

Андрей Жолудев

Россияне смогут единовременно получить пенсионные накопления. Названа сумма99

Андрей Жолудев, Максим Кочура, Екатерина Цибизова

Бывшие ученики Skillbox подали групповой иск к компании на общую сумму 3,4 млн рублей ...103

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», 2024.

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 21.10.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-11.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

юрист

Изменения в трудовом законодательстве октябрь 2024 года

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ОКТАБРЬ 2024 ГОДА

Работодателям утвердили внеочередную индексацию с 1 октября 2024 года

Михаил Мишустин подписал распоряжение Правительства от 15.08.2024 № 2189-р об индексации зарплаты сотрудников с 1 октября 2024 года. Процент индексации составил 5,1%.

Военным пенсионерам поднимут пенсии

Пенсии военным будут проиндексированы на 5,1%. Размер их денежного довольствия, учитываемого при исчислении пенсии, увеличится до 89,83%. Напомним, пенсии военнослужащим исчисляются из их денежного довольствия. При расчете учитываются оклад по воинской должности или должностной оклад, оклад по воинскому званию или оклад по специальному званию и ежемесячная или процентная надбавка за выслугу лет, включая выплаты в связи с индексацией денежного довольствия.

Документ: Часть 2 ст. 1 Федерального закона от 27 ноября 2023 г. № 547-ФЗ «О приостановлении действия части второй статьи 43 Закона Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей»

Завершится создание реестра воинского учета

I этап мероприятий по его введению продлится до 31 октября 2024 года. За это время Минцифры России должно согласовать с заинтересованными ведомствами техническое задание на создание реестра, создать информационно-телекоммуникационную инфраструктуру реестра, подготовить его к аттестации по требованиям защиты информации и вводу в эксплуатацию и сформировать в соответствии с техзаданием сам реестр. II этап мероприятий по ведению реестра воинского учета начнется с 1 ноября. Он предполагает ввод реестра в эксплуатацию, первоначальную загрузку в него сведений о гражданах, эксплуатацию и развитие нового ресурса.

Документ: Пункт 2 постановления Правительства РФ от 19 апреля 2024 г. № 506 «О государственной информационной системе «Единый реестр сведений о гражданах, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, гражданах, состоящих на воинском учете, а также о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете»

Дополнительный день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня такой работы либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период

Также установлен порядок оплаты работнику неиспользованных дополнительных дней отдыха в день увольнения.

Настоящий федеральный закон вступает в силу с 1 марта 2025 года.

Документ: Федеральный закон от 30.09.2024 № 339-ФЗ «О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации»

СУДЕБНЫЕ СПОРЫ

Суд: НДФЛ платят с докомпенсаций за вредные условия труда, если не возмещаются затраты на здоровье

Документ: Постановление АС Волго-Вятского округа от 02.08.2024 по делу № А43-11340/2023

По колдоговору и соглашениям на охрану труда организация выплачивала работникам докомпенсации за вредные условия труда. Суммы были фиксированные, зависели от оклада с учетом доплат и отработанного времени. Инспекция решила, что организация неправомерно не удерживала с выплат НДФЛ. Суды согласились.

Выплаты не призваны возместить физлицам затраты на восстановление здоровья. Они — часть зарплаты.

Суды учли, в частности, такие факты:

- трудовые договоры выплаты не предусматривали;
- для расчета компенсаций вредные факторы не учитывали;
- суммы перечисляли с учетом финансового состояния общества;
- с итогами спецоценки и порядком траты докомпенсаций работников не знакомили;
- до начала выплат компенсаций зарплата у сотрудников была выше;

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

УЗКИЕ МЕСТА вашей компании мешают вам развиваться?

Мы подберем вам лучших экспертов и они некоммерчески дадут вам советы и идеи по их решению.



УП делает рейтинги лучших бизнес-консультантов и тщательно собирает отзывы бизнеса о реальных кейсах.

Пишите нам на вацап **89263501881**



Юстус Генрих

Увольнение ТОП'а в бизнес-среде

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**



Увольнение своего ТОП-а — как бы вы описали это действие в парадигме системы управления? (актуальность, важность, сложность, риски, последствия, перспективы решения проблемы...)?

— Увольнение ТОП-менеджера — это деликатная и не публичная тема, которая абсолютно не терпит ошибочных шагов и лишних эмоций т.к. они ведут к невосполнимым потерям. Они могут быть «внешними» и «внутренними».

К внешним отнесу: репутационные, финансовые (многие компании теряют в стоимости акций на рынке, когда происходят громкие увольнения) и др. Таких примеров множество: Деннис Мюленбург (экс-глава компания Boeing), Бригитта Боннесен (экс-президент Swedbank), Трэвис Каланик (экс-руководитель и со-основатель Uber) и многие др.

К внутренним однозначно отнесу: «управленческий разрыв» (иногда между увольнением пока еще действующего и наймом нового руководителя проходит много времени и бизнес/проекты/команды в этот период в «подвешенном» состоянии), «итальянская забастовка» (формализм, саботаж со стороны ТОП-а в период увольнения), «уход ключевой команды» и «увод клиентов» (на рынке РФ много примеров, когда управленец уходит в другую Компанию и «перетягивает» с собой всех ключевых экспертов и ключевых клиентов от своего экс-работодателя) и др.

В отличии от рядовых руководителей увольнение ТОП-а требует больше времени и усилий. Ключевой фокус — минимизация всех рисков (в идеале их полное исключение) в период смены ТОП'а. В разных Компаниях используются различные практики. Кто-то увольняет после отпуска, кто-то дает возможность отработать в положенные по закону сроки, но с полным отключением от всех корпоративных информационных систем (интранет-портал, сетевые пространства, корпоративная почта/мессенджеры и др.), а кто-то по соглашению сторон осуществляет увольнение в самые краткие сроки. Известны случаи, когда с ТОП'ом вообще заключают срочный тру-

довой договор и каждый год его увольняют/принимают в штат. В любом случае ответственным за данную процедуру опасно пускать ее на «самотек». Чем больше увольнение имеет взвешенных и вдумчивых шагов, тем больше шансов на экологичное увольнение ТОПа.



Какой средний срок работы топ менеджеров сегодня в компаниях (средняя температура)? Как основателю понять, что уже нельзя затягивать с расставанием с топом его фирмы?

— В этом вопросе нет четких нормативов. Знаю множество успешных примеров, когда у руля Компании стоит человек более 20 лет. И это не просто номинальный руководитель, а вполне эффективный управленец, с которым Компания ежегодно достигает еще более амбициозных бизнес-

**КЛЮЧЕВОЙ ФОКУС – МИНИМИЗАЦИЯ
ВСЕХ РИСКОВ (В ИДЕАЛЕ ИХ ПОЛНОЕ
ИСКЛЮЧЕНИЕ) В ПЕРИОД СМЕНЫ ТОП'А**

показателей. Часто решение об увольнении базируются на результативности ТОПа. В этом помогают: МБО (Management by Objectives), процедуры бизнес-ревью («полугодовые», «годовые») или перформанс-ревью (performance review). Крайне редко собственники принимают решение о скоростижном увольнении ТОПа. Если это происходит, то одна из основных причин (для внешнего кандидата) кроется в найме изначально слабого кандидата или в неумении/нежелании создавать условия для его успешной адаптации/социализации в Компании. Если ТОП «вырос» внутри Компании, то его увольнение в первые дни после назначения имеют схожую природу, как и у кандидата с рынка. Во всех остальных случаях решение об

увольнении имеет накопительный эффект. Неудачи суммируются с другими неудачами и когда ТОП проходит «точку невозврата» принимается решение об его увольнении. Чтобы собственнику и/или ответственным было проще принимать решение (к сожалению, был свидетелем нескольких кейсов, когда увольнение неприлично долго затягивали и это было опасно для

**РЕШЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ИМЕЕТ
НАКОПИТЕЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ. НЕУДАЧИ
СУММИРУЮТСЯ С ДРУГИМИ НЕУДАЧАМИ И
КОГДА ТОП ПРОХОДИТ «ТОЧКУ НЕВОЗВРАТА»
ПРИНИМАЕТСЯ РЕШЕНИЕ ОБ ЕГО
УВОЛЬНЕНИИ**

бизнеса в глобальном смысле) лучше всего просчитать финансовый порог неудач от действий/бездействия ТОПа. Если ТОП подходит к ним, то это уже тревожный знак и повод задуматься о его дальнейшей судьбе.



Как и с кем лучше договориться «на берегу» о ситуации увольнения?

— Обычно при найме ТОПа разговор об условиях увольнения не заходит. Соискатель не начинает эту тему, т.к. нередко хочет транслировать собственнику, что он «играет в долгую» и готов успешно работать несколько

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Элина Шакирова

юрист

Увольнения при беременности. Анализ судов

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

Трудовое законодательство обеспечивает работницам, ожидающим ребенка, право на соответствующие условия труда и отдыха, а также защищает от незаконного увольнения. Так, ст. 261 Трудового кодекса РФ запрещает давать отставку будущей маме по инициативе работодателя. Здесь же приводится единственная причина, когда беременную сотрудницу работодатель увольняет сам, — это ликвидация компании или закрытие ИП.

На первый взгляд других правомерных оснований для увольнения беременной работницы нет. Тем не менее, работодатели непрерывно ищут и находят возможности для увольнения таких сотрудниц.

Рассмотрим на примерах судебной практики, в каких случаях увольнение беременной женщины законно, а в каких — является нарушением.

УВОЛИТЬ СОТРУДНИЦУ В ПОЛОЖЕНИИ, КОТОРАЯ ПРИНЯТА В ШТАТ С ИСПЫТАТЕЛЬНЫМ СРОКОМ, НО НЕ ПРОШЛА ЕГО, НЕЛЬЗЯ

Второй КСОЮ пришел к выводу, что если на момент издания приказа об увольнении в связи с непрохождением испытательного срока работодатель был осведомлен о беременности сотрудницы, то такое увольнение считается незаконным. В определении от 2 мая 2024 г. № 88-10646/2024 судьи подчеркнули, что такое основание для увольнения, как непроходе-

ние испытательного срока, не предусмотрено ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ.

В рассматриваемом деле работницу предупредили об увольнении в связи с непрохождением испытания. Несмотря на то, что работодатель получил справку о ее беременности, был издан приказ об увольнении. В результате увольнение было признано незаконным.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ беременным женщинам и матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается испытание при приеме на работу. В письме

**ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ УСТАНОВИЛ
РАБОТНИЦЕ ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК, А
ПОТОМ УЗНАЛ О ЕЕ БЕРЕМЕННОСТИ, ТО
ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК НЕОБХОДИМО
ОТМЕНИТЬ**

Роструда от 13 июля 2023 г. № ПГ/14397-6-1 указано, что если работодатель установил работнице испытательный срок, а потом узнал о ее беременности, то испытательный срок необходимо отменить.

**СУД ВОССТАНОВИЛ НА РАБОТЕ УВОЛЕННУЮ
ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ БЕРЕМЕННУЮ ЖЕНЩИНУ**

Закон не запрещает увольнение беременной женщины по собственному желанию. Однако работник имеет право отозвать свое заявление до даты увольнения, как это предусмотрено ч. 4 ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Если беременная женщина, уволенная в день подачи заявления, заявит, что не планировала увольняться, суд может признать увольнение незаконным. Такой случай имел место в судебной практике (определение Второго кассационного суда от 8 февраля 2024 г. № 88-2402/2024).

Сотрудница написала заявление и была уволена в этот же день. Позднее она подала иск в суд о признании увольнения незаконным, поскольку заявление она написала в стрессовой ситуации, когда на нее оказывалось давление со стороны работодателя.

**ЗАКОН НЕ ЗАПРЕЩАЕТ УВОЛЬНЕНИЕ
БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ ПО
СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ. ОДНАКО
РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО ОТОЗВАТЬ СВОЕ
ЗАЯВЛЕНИЕ ДО ДАТЫ УВОЛЬНЕНИЯ**

Признавая увольнение незаконным, судьи отметили, что необходимость написания заявления была обусловлена действиями работодателя, направленными на расторжение трудовых отношений с работником.

Похожий спор рассмотрела судебная коллегия Первого кассационного суда и определением от 13 февраля 2024 г. №88-4829/2024 отменила приказ об увольнении по собственному желанию, восстановив беременную сотрудницу за пределами состоявшегося увольнения.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



теза. адвокатское
бюро

Антон Куликов

Адвокат, партнер Адвокатского бюро «ТЕЗА»,
член Адвокатской палаты Санкт-Петербурга

Компания должна иметь структурированную систему учета документов и электронного документооборота, позволяющую определить все движение и историю изменения документа

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**



Часто ли в РФ суды наказывают за подделку документов и как строго?

— Привлечение к уголовной ответственности за подделку документов достаточно распространено в РФ. Рассмотрим два состава преступления: ст. 292 УК РФ (Служебный подлог) и ст. 327 УК РФ (Подделка, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков).

По данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ, в 2023 году по ст. 292 УК РФ (по всем ее частям) **осуждены 776 человек (в 2022 году их было 860).**

В отношении 342 человек уголовные дела прекращены судами по не реабилитирующим основаниям (в 2022 году их было 370 человек). Оправдательные приговоры и решения о прекращении уголовных дел по реабилитирующим основаниям вынесены в отношении 18 человек (в 2022 году — 38 человек).

В свою очередь, по ст. 327 УК РФ (по всем ее частям) осуждены 10 933 человека (в 2022 году было 11 757 осужденных по этой статье). При этом в отношении 1 733 человек уголовные дела прекращены по не реабилитирующим основаниям (в 2022 году таких было 2 327). Оправдательные приговоры и решения о прекращении уголовных дел по реабилитирующим основаниям в 2023 году приняты в отношении 49 человек (в 2022 году таких было 45).

Вместе с тем данные по видам и размерам наказаний по статьям 292 и 327 УК РФ Судебный департамент при Верховном Суде РФ на официальном портале не размещает, предоставляя лишь сводные сведения по группам составов преступлений. Между тем из них следует, что чаще всего за совершение указанных преступлений суды назначают наказание в виде штрафа, ограничения свободы либо условного лишения свободы.



Подделка подделке рознь. Какие действия закон считает особо серьезными?

— Если рассматривать размеры наказаний, то закон определяет повышенную общественную опасность за совершение подлога, повлекшего существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства (ч. 2 ст. 292 УК РФ). В этом случае максимальное наказание — лишение свободы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет (или без такового).

Понятие «существенности» относится к категории оценочных и определяется в каждом конкретном деле исходя из фактических обстоятельств, характера и степени нарушения прав и свобод, характера наступивших последствий. Кроме того, повышенную ответственность закон предусматривает за подделку, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков, совершенные с целью скрыть другое преступление или облегчить его совершение (ч. 4 ст. 327 УК РФ). За эти действия предусмотрено максимальное наказание в виде лишения свободы на срок до 4 лет.



Как вы как юрист изучаете документы клиента, чтобы хотя бы бегло понять, все ли с ними ок?

— При изучении документов нужно быть внимательным и не упускать из вида детали, которые на первый взгляд могут показаться незначительными. Конечно, определить «на глаз» подлинность либо подложность документа достаточно сложно, однако это возможно.

Нередко подложные документы имеют явные отличия от документов, существующих в компаниях. Первое, за что цепляется глаз — это оформление самого документа. Поддельный документ может отличаться от принятого

оформления, например, может быть использован устаревший шаблон, который уже не используются в компании, либо, наоборот, использован шаблон, появившийся позднее. Кроме того, использование другого шрифта, кегля также дают основания для подозрения. Многие компании на уровне локальных актов закрепляют детальные правила оформления документов, поэтому отступление от них может косвенно свидетельствовать об их подложности.

**ЧАЩЕ ВСЕГО ЗА СОВЕРШЕНИЕ
УКАЗАННЫХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ СУДЫ
НАЗНАЧАЮТ НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ ШТРАФА,
ОГРАНИЧЕНИЯ СВОБОДЫ ЛИБО УСЛОВНОГО
ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ**

Здесь же можно говорить и о механическом исправлении документов (подчистках).

Обычно выявить подчистку не составляет большого труда и на практике встречается редко.

Второе — это реквизиты и их оформление. Например, оформление дат и исходящих номеров, отличающееся от принятых в компании форматов, присвоение документу явно неправильного исходящего номера либо отсутствие такового вовсе.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Екатерина Беспалова

управляющий партнёр Московской коллегии адвокатов «М-ПАРТНЕРС»

Рецепты тоже нередко подделывают

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала и получать от них **НЕКОММЕРЧЕСКИ** развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Статьёй 327 Уголовного кодекса РФ предусмотрена уголовная ответственность за подделку, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей или бланков.

При этом по смыслу закона предметом незаконных действий, в части поддельных документов, являются:

- поддельные паспорт гражданина,
- удостоверения,
- иные официальные документы, относящиеся к предоставляющим права или освобождающим от обязанностей,
- любые поддельные документы, удостоверяющие юридически значимые факты.

Подделкой официального документа может быть различной:

- изменение отдельных частей такого подлинного официального документа путём подчистки, дописки, замены элементов и др., искажающее его действительное содержание,
- изготовление нового официального документа, содержащего заведомо ложные сведения.

АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПРИГОВОРОВ, ВЫНЕСЕННЫХ СУДАМИ РФ В 2024 ГОДУ ПОКАЗАЛ СЛЕДУЮЩЕЕ

1. Лидирующим документом, подвергающимся подделке на территории РФ, является водительское удостоверение, вне зависимости от региона Российской Федерации и его территориального расположения.

Практика выявления такого рода преступлений типична и связана, как правило, либо с совершением административного правонарушения лицом, управляющим транспортным средством и одновременной остановкой водителя сотрудниками ДПС, либо остановкой водителя при управлении транспортным средством во время патрулей и рейдов без обязательного факта совершения административного правонарушения.

2. На втором месте по подделке документов находятся несколько документов, связанных с миграционным учётом:

— отрывная часть бланка уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания,

— миграционная карта, предоставляющая право находиться на территории РФ и оформлять разрешительные документы на проживание, работу иностранных граждан и лиц без гражданства (Приговор Октябрьского районного суда города Омска от 16.09.2024 № 1-368/2024 (УИД 55RS0004-01-2024-004460-04),

— поддельный патент, предоставляющий право на временное осуществление трудовой деятельности иностранного гражданина на территории РФ.

3. Третье почётное место занимают различного рода медицинские документы, свидетельствующие о наличии либо об отсутствии различного рода заболеваний:

— фиктивный листок или справка о нетрудоспособности,

— медицинское заключение об отсутствии у водителя транспортного средства медицинских противопоказаний или медицинских ограничений к управлению транспортным средством,

— внесение недостоверных сведений в медицинскую книжку о прохождении медицинских осмотров,

— подделка личной медицинской книжки в полном объёме (Приговор Калининского районного суда Тверской области от 10.06.2024 по делу № 1-138/2024 (УИД 69RS0037-02-2024-001939-83),

— справка врачебной комиссии, подтверждающей наличие заболевания, с целью предоставления академического отпуска в учебном заведении (Приговор Ленинского районного суда города Красноярска от 03.05.2024 по делу № 1-466/2024 (УИД 24RS0032-01-2024-001715-61).

**ЛИДИРУЮЩИМ ДОКУМЕНТОМ,
ПОДВЕРГАЮЩИМСЯ ПОДДЕЛКЕ
НА ТЕРРИТОРИИ РФ, ЯВЛЯЕТСЯ
ВОДИТЕЛЬСКОЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ**

4. Документы, свидетельствующие о наличии образования или прохождении обучения без его фактического прохождения:

- диплом о среднем профессиональном образовании,
- удостоверение на право управления маломерным судном,
- поддельное удостоверение по профессии (Приговор Учалинского районного суда Республики Башкортостан от 24.06.2024 по делу № 1-120/2024 (УИД 03RS0065-01-2024-001092-27).

5. Паспорт гражданина РФ.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Юлия Ткачева

управляющий партнер
юридической фирмы Solid Case (Москва)

Подделка документов: законодательство и судебные кейсы

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Подделка документов сегодня распространена в большей степени среди физических лиц, но и бизнес периодически сталкивается в арбитраже с прецедентами, когда дело рискует перерасти в уголовное. Предлагаем углубиться в предмет данной статьи и рассмотреть не только законодательные акты, но и ряд интересных кейсов.

ЧТО МОЖЕТ БЫТЬ КВАЛИФИЦИРОВАНО КАК ПОДДЕЛКА ДОКУМЕНТОВ

Подделка документов — целенаправленное и намеренное создание (полная подделка) или изменение (частичная подделка) реальных документов путем внесения заведомо ложных данных с целью ввести кого-либо в заблуждение относительно их подлинности и содержания. Это действие подпадает под уголовную и административную ответственность в соответствии с законом.

Изменение даты в контракте для искусственного продления его срока или подписание контракта от имени другого лица без его согласия — это типичный пример подделки. Подделка документа возникает в случае наличия умысла — намерения ввести кого-то в заблуждение и получить от этого выгоду. Простое исправление ошибки в документе без умысла обмана не является подделкой. Изменение в документах не квалифицируется как фальсификация, если подделан документ, который не предоставляет никаких прав и не наделяет или, напротив, не освобождает от обязанностей. Ключевым критерием является наличие намеренного действия и его реализация через изменение и создание фальшивого документа.

Установление факта фальсификации документов является сложным процессом, который требует проведения различных экспертиз, включая

почерковедческую и техническую. При проведении проверки специалисты могут определить подлинность документа, использование поддельных бланков при его создании, а также соответствие подписи лица, от имени которого документ был выдан. Результаты такой экспертизы играют важную роль в качестве доказательства в судебных процессах.

ПО БУКВЕ ЗАКОНА: ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПОДДЕЛКУ ДОКУМЕНТОВ

За фальсификацию документов законом предусмотрена уголовная и административная ответственность, которая регулируется Уголовным кодексом Российской Федерации и Кодексом Российской Федерации об административных нарушениях.

1. Статья 327 УК РФ «Подделка, изготовление или оборот поддельных документов, государственных наград, штампов, печатей, бланков» (в ред. Федерального закона от 26.07.2019 № 209-ФЗ)

Данная статья определяет различные формы фальсификации и устанавливает ответственность за них. Важно отметить, что понятие «документ» в контексте этой статьи трактуется широко и включает различные документы, содержащие информацию и имеющие юридическую значимость. Это могут быть не только официальные документы, выданные государственными органами, но и другие документы, применяемые в деловой сфере, такие как договоры, счета-фактуры, акты выполненных работ, банковские выписки и прочее.

Понятие «поддельный документ» широко используется в уголовном законодательстве. Уголовная ответственность возлагается не только за производство, фальсификацию и сбыт поддельных документов, но и за применение явно поддельного документа.

Согласно статье 327 УК РФ наказание за подделку документов в зависимости от тяжести преступления и причинённого ущерба может быть установлено в виде штрафа. Если подделка документов привела к серьезным последствиям, то наказание может быть гораздо строже, вплоть до лишения свободы.

В ходе арбитражных споров и судебных разбирательств между компаниями, подделка документов является серьезным нарушением закона, которое может оказать влияние на результат дела. Присутствие поддельных документов в арбитражном процессе может привести к следующим последствиям:

**УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ВОЗЛАГАЕТСЯ НЕ ТОЛЬКО ЗА
ПРОИЗВОДСТВО, ФАЛЬСИФИКАЦИЮ И
СБЫТ ПОДДЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ, НО
И ЗА ПРИМЕНЕНИЕ ЯВНО ПОДДЕЛЬНОГО
ДОКУМЕНТА**

1. Отказу в учете доказательств.

Обнаружив факт подделки документов, суд может не принять документ в качестве доказательства, что может ослабить позицию стороны, представившей его.

2. Наложению штрафных санкций.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Татьяна Горошко

юрист

Верховный Суд о сроке подачи заявления о взыскании судебных расходов в пользу третьего лица

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

1. Верховный суд (а именно Судебная коллегия по экономическим спорам) 20.07.2023 вынес определение №308-ЭС21-4298 по делу № А25-884/2019, в котором высказался о сроках подачи заявления о взыскании судебных расходов в пользу третьего лица.

Отметим сразу, позже участники процесса требовали передачи надзорной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Президиума Верховного Суда РФ, но Определением Верховного Суда РФ от 25.12.2023 №423-ПЭК23 по делу №А25-884/2019 в этом также было отказано.

Рассмотрим этот судебный спор и Определение ВС РФ подробнее.

2. Предприятие аграрного сектора обратилось в апреле 2019 года в арбитражный суд с заявлением о признании недействительным решения Управления УФАС. Суд первой инстанции отказал предприятию в удовлетворении этого требования, а арбитражный апелляционный суд, Суд по интеллектуальным правам затем оставили это решение суда первой инстанции без изменения.

Заявитель обратился в Верховный суд с заявлением о передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам ВС РФ. Верховный суд отказал.

После этого предприятие подавало заявления об исправлении описок и опечаток, о разъяснении судебного акта, но суды отказывали в удовлетворении этих требований.

В июле 2020 это предприятие аграрного сектора снова обратилось в арбитражный суд, но уже с заявлением о пересмотре решения суда по новым обстоятельствам. Арбитражный суд в марте 2021 года прекратил производство по заявлению в связи с пропуском срока на обращение в суд и с отсутствием уважительных причин для восстановления этого срока. Арбитражный апелляционный суд (в мае 2021 года) и Суд по интеллектуальным правам (в октябре 2021 года) оставили это определение арбитражного суда о прекращении производства без изменений.

Таким образом, основной судебный процесс длился с апреля 2019 года по октябрь 2021 года.

3. Кроме заявителя, упомянутого ранее предприятия аграрного сектора, и ответчика — управления УФАС РФ, в деле участвовало также третье лицо, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора.

После последнего на тот момент судебного акта по делу (определение Суда по интеллектуальным правам октября 2021 года) это третье лицо в декабре 2021 года обратилось в арбитражный суд с заявлением о взыскании с заявителя — предприятия агросектора судебных расходов в размере около 1,4 миллиона рублей.

Суд первой инстанции взыскал все заявленные третьим лицом судебные расходы в полном объеме, арбитражный апелляционный суд и Суд по интеллектуальным правам такое определение оставили без изменения.

Верховный Суд РФ в своем Определении от 20.07.2023 прямо подчеркнул, что суды трех инстанции «...исходили из наличия доказательств, подтверждающих факт несения спорных расходов в заявленном размере, а также соблюдения процессуальных сроков на обращение с таким заявлением в суд».

4. Предприятие (заявитель по первоначальному заявлению к УФАС) не согласилось с этими судебными актами и подало жалобу в Верховный Суд РФ с требованием отменить судебные акты о взыскании судебных расходов. Верховный Суд РФ жалобу к производству принял и отметил следующее:

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Татьяна Горошко

юрист

**ВС РФ: основанием
для приостановления
производства по делу может
служить рассмотрение
только такого дела,
обстоятельства
которого входят в
предмет доказывания по
приостанавливаемому делу**

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

В октябре 2023 года Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в Определении от 24.10.2023 № 41-КГ23-55-К4 снова высказалась по нюансам гражданского процесса, а именно об обстоятельствах — основаниях для приостановления производства по делу. Рассмотрим подробнее.

Это Определение примечательно не каким-то прорывным толкованием права, редкой фактурой дела, а тем удивлением, которое оно вызвало у юристов: неужели для того, чтобы исправить такую элементарную ошибку в применении процессуального права, потребовался акт Верховного суда РФ? Поэтому предлагаю обсудить не только применение нижестоящими судами норм ГПК РФ, то и в целом особенности судебных семейно-имущественных споров, так как при прочтении судебных актов я в очередной раз убедилась в своей рекомендации всем доверителям «решать все вопросы при расторжении брака сразу, не забывая ничего, иначе процесс будет бесконечным».

ИСТИЦА ОБРАТИЛАСЬ С ИСКОМ К БЫВШЕМУ МУЖУ С ТРЕБОВАНИЕМ О ВЗЫСКАНИИ НЕОСНОВАТЕЛЬНОГО ОБОГАЩЕНИЯ (ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ)

Ранее в июне 2021 районный суд произвел раздел совместно нажитого имущества супругов, в том числе недвижимости и доходов от договоров аренды недвижимого имущества (дело № 1, назовем его так).

Истица считала, что за её средства был проведен ремонт в личной квартире её супруга, а значит, половина потраченных на ремонт средств подлежит взысканию в ее пользу, а также половина доходов супруга от сдачи в аренду недвижимости.

В феврале 2022 года районный суд удовлетворил требования истицы частично (дело №2). В мае 2022 года областной суд отменил решение суда первой инстанции и отказал истице в удовлетворении заявленных требований, кассационный суд поддержал доводы второй инстанции.

В сентябре 2023 года кассационная жалоба передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Верховный суд рассмотрел жалобу и пришел к выводу об отмене судебных актов кассационной и апелляционной инстанций из-за нарушений процессуального права, а именно норм о приостановлении производства:

— суд первой инстанции, рассматривая дело №2, посчитал обстоятельства, изложенные в решении суда по делу №1 имущества, установленными и не подлежащими повторному доказыванию, поэтому удовлетворил исковые требования;

— суд апелляционной инстанции, рассматривая дело №2, не мог считать эти обстоятельства установленными и не подлежащими доказыванию, так как на момент рассмотрения дела №2 в областном суде решение суда по делу №1 отменено определением кассационного суда, и дело №1 отправлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Итак, если коротко изложить обстоятельства дела, то получается следующая картина:

Этап 1. Супруги прекратили фактические брачные отношения.

Этап 2. Супруги расторгли брак, обратились в суд с требованием о разделе совместно нажитого имущества (решение №1), определении личного имущества и совместно нажитого.

Этап 3. Супруга (бывшая) обратилась в суд с требованием о взыскании денежных средств с бывшего супруга за пользование совместным имуществом и улучшение за ее счет личного имущества супруга. Суд удовлетворил заявленные требования (решение №2).

Этап 4. Бывший супруг параллельно обжаловал и решение №1, и решение №2.

Этап 5. К моменту рассмотрения в суде второй инстанции решения №2 решение №1 прошло все 3 инстанции и было отменено.

Таким образом, вступивший в законную силу судебный акт — основание отнесения того или иного имущества к личной собственности того или иного супруга или к совместно нажитому имуществу, на момент рассмотрения спора о взыскании неосновательного обогащения, отсутствовал.

Как мы помним, что областной суд по делу №2 не приостановил производство, а отказал в удовлетворении иска.

ОШИБКА СУДА

Областной суд вместо приостановления производства по делу (так как нет ещё решения — основания для того, чтобы знать, чье имуще-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Светлана Никулина

юрист

Инклюзивная среда. Как построить такую компанию, где на благо всех работают разные люди

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

Создание инклюзивной рабочей среды — это не просто модный тренд, а необходимость для успешной деятельности любой компании. Разнообразие культур, поколений и взглядов сотрудников может значительно обогатить корпоративную культуру и повысить эффективность работы. Однако для достижения этой цели важно учитывать множество факторов.

ЧТО ТАКОЕ ИНКЛЮЗИВНАЯ РАБОЧАЯ СРЕДА

Инклюзивная рабочая среда — это подход, направленный на формирование пространства, где уважаются и поддерживаются равные возможности для всех сотрудников. В таком рабочем климате ценят разнообразие и уникальность каждого, независимо от пола, расы, возраста, религиозных убеждений, физических способностей или других индивидуальных характеристик. А каждый сотрудник ощущает себя принятым и ценным, что позволяет ему раскрыть свой потенциал в полной мере.

Понятие инклюзивности в бизнесе принято рассматривать в более широком контексте, объединяя его с темой разнообразия. Эти два аспекта вместе образуют термин Diversity & Inclusion, D&I, что в переводе с английского означает «разнообразие и вовлечённость». Такой подход позволяет глубже понять и реализовать ценности, связанные с созданием открытой и приемлемой рабочей среды для всех.

Diversity — это признак сообщества или компании, который описывает его/ее как многообразную. Inclusion — процесс, который приводит к «включённости», принятию людьми многообразия. Разнообразие означает, что ваш персонал состоит из людей, которые приносят

новые взгляды и идеи в рабочий процесс. Инклюзивность означает, что каждый человек чувствует свою вовлеченность, ценность, уважение, справедливое отношение и интеграцию в рабочую культуру.

Разнообразие (Diversity) — это характеристика сообщества или компании, отражающая её многообразие. Разнообразие подразумевает наличие в коллективе людей, которые вносят свежие взгляды и идеи в рабочий процесс.

**РАЗНООБРАЗИЕ КУЛЬТУР, ПОКОЛЕНИЙ
И ВЗГЛЯДОВ СОТРУДНИКОВ МОЖЕТ
ЗНАЧИТЕЛЬНО ОБОГАТИТЬ КОРПОРАТИВНУЮ
КУЛЬТУРУ И ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
РАБОТЫ**

Инклюзивность (Inclusion), в свою очередь, представляет собой процесс, способствующий принятию этого многообразия. Каждый сотрудник ощущает свою значимость и вовлеченность, а также получает возможность справедливого отношения и полноценной интеграции в корпоративную культуру.

ПРИНЦИПЫ ИНКЛЮЗИВНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

Инклюзивная рабочая среда формируется на основе нескольких ключевых принципов, которые способствуют созданию гармоничной и продуктивной атмосферы.

Равенство и справедливость подразумевает активное стремление к созданию условий, при которых каждый сотрудник может

раскрыть свой потенциал. Равенство означает, что все сотрудники имеют одинаковые права и возможности. Это включает в себя равный доступ к ресурсам, обучению, карьерным возможностям и вознаграждениям. Справедливость предполагает учет индивидуальных потребностей и обстоятельств сотрудников. Это означает, что некоторые сотрудники могут нуждаться в дополнительных ресурсах или поддержке. Организации должны разрабатывать и внедрять политики и процедуры, которые способствуют равенству. Например, вводить антикоррупционные меры, программы по борьбе с дискриминацией и обеспечивать прозрачность в процессах найма и продвижения. Это создает основу для доверия.

**ЧТОБЫ СОТРУДНИКИ МОГЛИ ОТКРЫТО
ДЕЛИТЬСЯ СВОИМИ МНЕНИЯМИ И ИДЕЯМИ,
НЕОБХОДИМО СОЗДАТЬ БЕЗОПАСНУЮ
СРЕДУ: ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ,
ПРЕДВЗЯТОСТИ, ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ
ЛЮБЫМ ФОРМАМ НЕУВАЖЕНИЯ**

Уважение и признание разнообразия. В инклюзивной среде ценится культурное, этническое, гендерное, возрастное разнообразие. Оно рассматривается как источник силы и инноваций, а не как преграда. Уважение и признание разнообразия начинается с осознания того, что каждый сотрудник приносит уникальный набор навыков и опыта. Это разнообразие — ценный ресурс для компании, способствующий более широкому взгляду на проблемы и создающий возможности для креативного решения задач. Для того чтобы сотрудники могли открыто делиться своими мнениями и идеями, необходимо

создать безопасную среду, где они будут чувствовать себя защищенными. Это включает в себя отсутствие дискриминации, предвзятости и домогательств, а также активное противодействие любым формам неуважения.

Активное вовлечение подразумевает создание условий, при которых все сотрудники могут высказывать свои идеи, мнения и опасения, а также принимать участие в принятии решений, касающихся рабочих процессов. Например, в составе рабочих групп или комитетов, где их мнение будет услышано и учтено. Активное вовлечение также включает участие сотрудников в социальных инициативах компании. Это может быть волонтерская деятельность, благотворительные проекты, экологические программы. Такие инициативы укрепляют командный дух и создают чувство общей цели.

Поддержка и развитие означает равный доступ к обучению и наставничеству. Обучение позволяет каждому сотруднику развивать свои навыки и повышать квалификацию, независимо от исходного уровня знаний. Наставничество — находить поддержку у более опытных коллег. Инклюзивная среда учитывает необходимость сотрудников в гибкости и поддерживает их в стремлении к здоровому балансу между работой и личной жизнью. Это может включать, например, гибкий график или возможность удаленной работы.

ПРЕИМУЩЕСТВА ИНКЛЮЗИВНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

Инклюзивная рабочая среда приносит множество плюсов как для работников, так и для самой организации.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Екатерина Лохман

юрист

Дистанционный работник не выходит на связь: как уволить

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

Ч. 1 ст. 312.8 Трудового кодекса РФ предоставляет работодателю дополнительное основание увольнения дистанционного работника: в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору).

Для возможности расторгнуть трудовые отношения с работником по данному основанию необходимо соблюдение следующих условий:

- С работником заключен трудовой договор о дистанционной работе.
- Работодатель поставил работнику задачу в соответствии с трудовой функцией (задача соответствует должностной инструкции работника) и запросил обратную связь по ней.
- Работник более двух рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя не предоставил обратной связи. То есть должно пройти, например, 2,5 рабочих дня или 2 рабочих дня и 1 час.

Важно: рабочие дни считаются по графику работы работника.

- Работодатель направил запрос, а работник не предоставил ответ по тем каналам связи, которые предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, и которые обычно использовались сторонами при взаимодействии по рабочим вопросам.
- У работника не было уважительных причин не выходить на связь.

При соблюдении указанных условий можно инициировать процедуру увольнения, которая состоит из следующих шагов:

1. Получите служебную записку от руководителя работника. Необходимо иметь подтверждение того, что непосредственный руководитель обращался к работнику с вопросами по части выполнения работником трудовой функции (например, сохранилась переписка, в которой руководитель запрашивает отчет о работе, ставит ту или иную задачу и/или сообщает работнику о необходимости обратной связи). Продолжительность невыхода на связь считается с даты, когда руководитель отправил сообщение. Также можно запросить у специалистов IT-подразделения выгрузку подключений работника к рабочему компьютеру.

2. В таблице учета рабочего времени все дни, когда работник не выполняет свои обязанности и не выходит на связь, должны быть отмечены кодом «НН».

3. Запросите у работника объяснения о причинах невыхода на связь. Это можно сделать по электронной почте или в мессенджере, в котором осуществлялось взаимодействие работника и руководителя. Если в компании введен кадровый электронный документооборот (КЭДО), то запрос объяснений можно направить в системе КЭДО. На телефонный номер работника следует написать сообщение с просьбой проверить электронную почту. Если в ЛНА или трудо-

вом договоре предусмотрена возможность направления работнику документов курьером или телеграммой, то запрос может быть направлен данными способами по адресу регистрации работника, указанному в трудовом договоре (Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 28.07.2022 по делу N 33-2673/2022). Направлять запрос по почте не целесообразно, так могут быть пропущены сроки для увольнения.

**В ТАБЕЛЕ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ВСЕ ДНИ, КОГДА РАБОТНИК НЕ ВЫПОЛНЯЕТ
СВОИ ОБЯЗАННОСТИ И НЕ ВЫХОДИТ
НА СВЯЗЬ, ДОЛЖНЫ БЫТЬ ОТМЕЧЕНЫ
КОДОМ «НН»**

В запросе объяснений укажите следующую формулировку: «В соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ, прошу Вас предоставить мне в течение двух рабочих дней с момента получения настоящего уведомления письменные объяснения причин отсутствия взаимодействия с работодателем по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей, с « » ____ 202_ г. по « » ____ 202_ г.».

4. Если в течение двух рабочих дней с даты, когда отправили уведомление с запросом объяснений, ответ не пришел, составьте акт о непредставлении/отказе в предоставлении объяснений.

Важно: в двухдневный срок на дачу объяснений не включается день

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



NEVSKY
IP LAW

Руслан Гафуров

Партнер, патентный поверенный № 2559,
руководитель практики разрешения споров в
юридической фирме Nevsky IP Law

Одним из основных юридических рисков развития ИИ является нарушение авторских прав и патентов

Источник: https://docs.google.com/document/d/15YkkfK8A_6XTRmfCM4MMNFmnBhHc52iRvl8a8jf_gNs/edit?usp=sharing

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

В последние годы искусственный интеллект (ИИ) активно внедряется в различные сферы деятельности, включая рекрутинг. Я как юрист, конечно, когда думаю об использовании искусственного интеллекта для найма сотрудников, в первую очередь, задумываюсь о юридических рисках.

Одним из основных юридических рисков является нарушение авторских прав и патентов. При разработке алгоритмов ИИ для рекрутинга могут быть использованы технологии и методы, защищённые авторским правом или патентами. В случае использования таких технологий без разрешения правообладателей, компании могут столкнуться с исками о нарушении авторских прав или патентов,

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИИ В РЕКРУТИНГЕ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРЕДВЗЯТОСТИ

что может привести к серьёзным финансовым потерям и репутационному ущербу. Дело в том, что нейросети в этом случае будут использоваться не в личных целях, а в предпринимательской деятельности.

Кроме того, большой вопрос состоит в том, на каких данных нейросеть будет обучаться рекрутингу. Если это материалы, защищаемые авторским правом, например, учебники и статьи, это также может являться нарушением авторских прав. В США сейчас рассматриваются три похожих дела с огромной суммой исков.

Ещё одним важным аспектом является защита персональных данных. Алгоритмы ИИ могут обрабатывать большие объёмы персональных данных кандидатов, включая их резюме, профили в социальных сетях и другие личные данные. Это может вызвать вопросы о соответствии законодательству о защите персональных данных, особенно если данные обрабатываются без согласия кандидатов или не соблюдаются меры по обеспечению конфиденциальности.

ВАЖНО ИМЕТЬ В ВИДУ, ЧТО ЕСЛИ ИИ, ЗАНИМАЮЩИЙСЯ РЕКРУТИНГОМ, НЕ СОБСТВЕННАЯ РАЗРАБОТКА КОМПАНИИ, ТО ВСЕ ДАННЫЕ О СОТРУДНИКАХ, ПОТРЕБНОСТЯХ КОМПАНИИ В НОВЫХ КАДРАХ И ПРОЧАЯ ДОСТАТОЧНО ЦЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ БУДЕТ В ПОЛНОЙ ДОСТУПНОСТИ У КОМПАНИИ, СОЗДАВШЕЙ ИИ

Важно иметь в виду, что если ИИ, занимающийся рекрутингом, не собственная разработка компании, то все данные о сотрудниках, потребностях компании в новых кадрах и прочая достаточно ценная информация будет в полной доступности у компании, создавшей ИИ. Для многих компаний это может стать серьезным риском.

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Жительница Красноярска обманула Wildberries на ₽1,2 млн. Ей грозит срок

Источник: <https://dzen.ru/a/ZxZdyXI3kiED7a-L>

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



Андрей Жолудев

адвокат, член коллегии адвокатов «Московский юридический центр»

1. Суть дела:

- 23-летняя жительница Красноярска обнаружила технический сбой на сайте Wildberries.
- Благодаря этому сбою товары отмечались как «оплаченные» без реального списания денег.
- Девушка намеренно воспользовалась ошибкой и заказала товаров на 1,2 млн рублей.
- Полученные товары она перепродавала для погашения долгов.

2. Юридическая квалификация:

Действия девушки квалифицированы как мошенничество в особо крупном размере (статья 159 ч.4 УК РФ). Почему именно мошенничество?

- Был умысел на хищение (она осознанно эксплуатировала ошибку системы).
- Использовался обман (эксплуатация технического сбоя).
- Причинен значительный материальный ущерб (более 1 млн рублей).

3. Что грозит:

- До 10 лет лишения свободы.
- Штраф до 1 млн рублей.
- Возмещение причиненного ущерба в полном объеме.

4. Важные нюансы:

- То, что это был технический сбой, не освобождает от ответственности.
- Осознанное использование ошибки системы для получения неправомерной выгоды — это тоже форма обмана.
- Цель использования денег (погашение долгов) не является смягчающим обстоятельством.
- Перепродажа похищенного — отягчающий фактор.

5. Смягчающие обстоятельства, которые могут помочь:

- Молодой возраст.
- Возможное деятельное раскаяние.
- Отсутствие судимости (если ранее не привлекалась).
- Добровольное возмещение ущерба (если будет).

6. Рекомендации в подобных ситуациях:

- При обнаружении технического сбоя нужно сообщить об этом компании.
- Нельзя использовать ошибки систем для получения выгоды.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Россияне смогут единоразово получить пенсионные накопления. Названа сумма

Источник: https://www.rbc.ru/life/news/6720c2cf9a79476dfa3bed55?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.ru%2Fnews%2Fstory%2Fa83fa3dd-429c-528e-8e7d-ade91bbc6486

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



Андрей Жолудев

адвокат, член коллегии адвокатов «Московский юридический центр»

В 2025 году в России произойдут важные изменения в сфере пенсионного обеспечения, которые затронут интересы многих граждан. Давайте разберем ключевые моменты и их практическое значение.

1. О КАКИХ ДЕНЬГАХ ИДЕТ РЕЧЬ?

Речь идет о так называемых «замороженных» пенсионных накоплениях — средствах, которые формировались на личных счетах граждан до 2014 года. В тот период работодатели отчисляли 6% от зарплаты на накопительную часть пенсии. С 2014 года эти отчисления были «заморожены» — все взносы стали направляться только в страховую часть пенсии.

2. КТО ИМЕЕТ ПРАВО НА ВЫПЛАТУ?

Право на получение накопленных средств возникает:

- у мужчин с 60 лет
- у женщин с 55 лет
- до достижения общеустановленного пенсионного возраста (65 лет для мужчин и 60 лет для женщин)

3. ВАРИАНТЫ ПОЛУЧЕНИЯ СРЕДСТВ

Законодательство предусматривает три способа получения накоплений:

а) Единовременная выплата — вся сумма выплачивается сразу. Это самый популярный вариант, его выбирают 98% получателей. В 2025 году максимальная сумма такой выплаты составит 412 тысяч рублей.

б) Срочная пенсионная выплата — накопления выплачиваются ежемесячно равными платежами в течение периода не менее 10 лет.

в) Накопительная пенсия — пожизненная ежемесячная выплата в качестве прибавки к основной пенсии.

4. ВАЖНЫЕ НЮАНСЫ

- Увеличение порога единовременной выплаты с 351 тыс. руб. в 2024 году до 412 тыс. руб. в 2025 году связано с изменением методики расчета
- Размер выплаты зависит от двух показателей: ожидаемого периода дожития (270 месяцев) и прожиточного минимума пенсионера (15,3 тыс. руб. в 2025 году)
- По прогнозам Минтруда, около 713 тысяч человек смогут получить единовременную выплату в 2025 году

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Бывшие ученики Skillbox подали групповой иск к компаниям на общую сумму 3,4 млн рублей

Источник: <https://dzen.ru/a/ZxspqoCwz0DT5JcZ>

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



Андрей Жолудев

адвокат, член коллегии адвокатов «Московский юридический центр»

Данная ситуация с групповым иском к Skillbox затрагивает несколько важных правовых аспектов:

1. Правовая основа спора

- Основной предмет спора касается порядка возврата денежных средств при досрочном расторжении договора об оказании образовательных услуг
- Ключевой вопрос — правомерность удержания фиксированной суммы (30%) при отказе от обучения
- Применимое законодательство: ст. 32 Закона РФ «О защите прав потребителей»

2. Позиция истцов (через DestraLegal)

- Оспаривается правомерность заранее установленного размера удержания в 30%
- Указывается на искусственное разделение компании на два юрлица для обоснования удержаний
- Требуется возврат средств пропорционально непройденной части курса
- Общая сумма требований составляет 3,4 млн рублей

3. Позиция Skillbox

- Компания настаивает на законности условий оферты
- Указывает на обоснованность разделения на два юрлица функциональными причинами
- Предлагает альтернативные варианты решения (замена курса)
- Подчеркивает снижение количества запросов на возврат

4. Юридический анализ ситуации

- Закон действительно не запрещает устанавливать фиксированный размер расходов в оферте
- Важно различать штраф за отказ и реальные расходы компании
- Структура с двумя юрлицами может быть экономически обоснованной
- Необходимо доказать реальный размер понесенных расходов

5. Возможные правовые последствия

- Вероятно длительное судебное разбирательство с проведением экономических экспертиз
- Может потребоваться оценка реальных затрат на подготовку курса
- Возможно формирование судебной практики по подобным спорам
- Результат может повлиять на политику возвратов всех онлайн-школ

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Максим Кочура

директор департамента судебной защиты юридической компании «Золотое правило», эксперт в области защиты прав предпринимателей

Потребитель является заведомо слабой стороной в сделке, поэтому суды становятся на сторону потребителей гораздо чаще (впрочем, именно поэтому исполнители часто сталкиваются с «потребительским экстремизмом»).

Действительно, в отношении потребителя нельзя установить запрет на отказ от договора или штраф за отказ от договора, отказать в возврате предоплаты, полученной за будущий период, услуги по которому не были оказаны и иным способом ухудшить положение потребителя по сравнению с положением, предоставляемым ему ЗоЗПП: при наличии таких условий в договоре исполнитель может нести административную ответственность (даже если не использовал их во взаимоотношениях при наступлении разногласий).

Однако, следует помнить несколько важных обстоятельств:

- в любом договоре услуг можно установить этапы их оказания, то есть при завершении определенного этапа и наступлении момента, когда услуги по такому этапу будут оказаны, внесённая предоплата будет считаться отработанной в полном объеме. В том числе

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ
ЦИБИЗОВА
И ПАРТНЕРЫ

Екатерина Цибизова

*управляющий партнёр ЮК Цибизова и партнеры, юрист,
налоговый консультант, член Палаты налоговых
консультантов*

Экс-ученики Skillbox подали групповой иск к компании на общую сумму 3,4 млн рублей.

Все они прошли всего лишь часть обучения, но, оставшись недовольными его качеством, пытаются вернуть деньги за непройденные занятия. Компания придерживается двух позиций: кому-то отказывается возвращать остатки, а кому-то выплатила деньги за вычетом дней, когда студенты обучались, и 30% расходов, понесенные Skillbox при оказании услуг. Условие об этом указано в оферте на их сайте.

Разберемся, кто в этой ситуации прав, а кто виноват, какие решения может вынести суд и на чем бывшим студентам акцентировать внимание во время судебных тяжб.

Особенности оферты Skillbox

Образовательные компании для заключения договоров со студентами используют оферты, которые размещают на своих сайтах. На содержание этого документа студенты никак не могут повлиять, ведь, чтобы начать обучение, его сначала нужно оплатить — а, значит, согласиться с условиями оферты.

В оферте Skillbox есть условие: если студент по своей инициативе расторгает договор в любой точке обучения, то исполнитель услуги

вернет деньги за вычетом расходов, которые он понес при оказании услуг. А это 30% от всей стоимости услуг. Плюс он также вычтет из суммы количество дней, за которые студент успел отучиться.

Интересно, что платформа не раскрывает детали 30%-ных расходов: совершенно не понятно, что именно входит в эту сумму и действительно ли эти расходы понесла образовательная компания.

Что говорит закон

Сегодня уже сформирована судебная практика для подобных споров. Она говорит, что условие договора, которым руководствуется Skillbox, недействительно. Это, по сути, фиксированная штрафная санкция за то, что потребитель отказался от услуги. Но ведь по закону он имеет право заявить об отказе в любое время (Решение от 29 февраля 2024 года Автозаводского районного суда г. Тольятти по гражданскому делу №2-12943/2023).

К тому же неправильно просто так удерживать из оплаты стоимости обучения те самые 30% расходов, которые якобы исполнитель услуги понес. Он должен документально доказать в суде, куда конкретно ушли эти деньги. Если таких документов у Skillbox не окажется, то суд обяжет вернуть студентам деньги. Судебная практика по этому вопросу тоже имеется — например, решение Ленинского районного суда г. Челябинска от 11 января 2024 г. по делу № 2-204/2024.

Отмечу, что подобные условия оферты есть у многих игроков рынка онлайн-образования. Это очень выгодно: не нужно возвращать потребителям деньги в полном объеме, что сокращает издержки,

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ **32**
(756)
2024

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные адреса: по каталогу "Роспочта" - 71852, 71855, 72035;

Главная тема: **НЕЙРОСЕТИ & РЕКРУТМЕНТ**

**Искусственный интеллект
может показать работодателю
10 лучших кандидатов
хоть из 10 тысяч откликнувшихся**

Андрей Дербенев

SuperJob



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 11
ноябрь 2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Ульяна Зеленая

Россиян предупредили о риске изъятия дач

Дмитрий Евтеев

Исковая давность по налогам фирм: когда время играет против

Андрей Кашкаров

Номера на авто теперь опасно скрывать

Чина Аржанникова

Использование чужого товарного знака в рекламе: мнение ФАС и судебная практика

Юлия Ткачева

Подделка документов: законодательство и судебные кейсы

Ульяна Зеленая

Россиян хотят обязать оформлять дом в собственность сразу после постройки

Андрей Зайнуков, Юрий Александров, Екатерина Таздалиева

Слезы счастья: суд вернул 80-летней бабушке присвоенное сиделкой жилье

Комментарии экспертов

КОММЕРЧЕСКИЕ СПОРЫ

№ 1 / 2024

Бизнес и право сегодня

Людей обманывают пробным бесплатным периодом

Страх и ненависть в Тинькофф-банке: как пройти проверку по 115-ФЗ

Стройка вышла за сроки

Дробление бизнеса

Защита деловой репутации юридического лица. Анализ споров

Арест собственника бизнеса: причины, основания и практика судов

Прекращение

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

... взятку в 160 млн руб