



*Предатели – в этом номере рекомендую два необычных интервью с CEO фирм по теме Предатели.*

*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.**

## Новації Трудового Права



Татьяна Кочанова

**Изменения в трудовом законодательстве декабрь 2023** .....5

## Увольнение



Алла Митрахович

**Увольнение за аморальное поведение** .....21

## Оскорбления



Виктория Мариновская

**«Я не оскорбляю — я говорю правду!...» Судебная практика по делам об оскорблениях** .....29

## Перевод



Виктория Мариновская

**«Здоровье дорогого стоит». Судебная практика по делам, связанным с переводом работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением** .....39

## Материальная ответственность



Виктория Мариновская

**Мнение суда — отклонить! Когда суд отклоняет иски работодателей несмотря на заключенный договор о полной материальной ответственности сотрудника организации** .....49

## НС на производстве



Виктория Мариновская

**Признание незаконным заключения Государственной инспекции труда по делам о несчастных случаях на производстве. Судебная практика** .....59

## Комментарии экспертов

Гульназ Кирьяк  
**«Экс-президента «Балтики» арестовали по делу о правах на бренды пива» .....69**

Роман Грищенко, Рустам Губайдуллин,  
Павел Кисловский, Илья Лебедев  
**Руководитель следствия может допросить любого. Время на обыск в срок задержания не входит. Предпринимателей помещать под стражу можно .....73**

Ирина Олифирова  
**«Акрон» уволил Калешина за отказ извиняться за слова о российском футболе .....89**

Денис Редько  
**Верховный Суд запретил гаишникам лишать водителей прав за управление автомобилем под воздействием лекарств. Пенсионер добился справедливости .....93**

Семен Хисматулин  
**Челябинская налоговая требует более 117 млн рублей с руководителей охранного агентства ...97**

## Предатели



Евгений Черезов  
**Причину ухода сотрудника вам очень важно выяснить .....101**



Елена Белихова  
**Не допускайте, чтобы вся важная и секретная информация хранилась у одного человека ....105**

**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](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2023.

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](mailto:7447273@bk.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 15.11.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

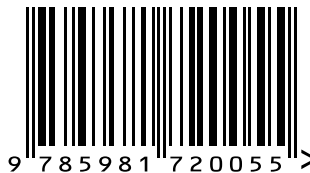
Электронная версия 6 000.

Заказ № 135-12.

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 декабрь 2023

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ДЕКАБРЬ 2023

**Президент РФ Владимир Путин подписал Федеральный закон от 27 ноября 2023 г. № 559-ФЗ «О внесении изменения в статью 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»**

Поправками в отдельный состав правонарушений выделены деяния, связанные с нарушением или невыполнением обязательств по коллективному договору, соглашению в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, в том числе на подземных работах. За их совершение установлена ответственность в виде предупреждения или штрафа в размере от 6 тыс. до 10 тыс. руб. Новая норма касается как работодателей, так и лиц, их представляющих.

За нарушение или невыполнение иных обязательств по коллективному договору или соглашению ответственность будет прежней — предупреждение или штраф в сумме 3-5 тыс. руб.

**С 15 декабря 2023 года иностранцев станут принимать на работу вне квоты по новому перечню должностей**

Приказ Минтруда России от 15.05.2023 N 459н

Утвердили новый список профессий иностранцев, которым разрешения на работу выдают без учета квот. Он заменит действующий перечень.

В список добавили в том числе электрогазосварщика, фрезеровщика, крановщика. Ряд профессий из перечня исключили, например:

специалиста по подготовке спортивного инвентаря, электромонтажника по сигнализации, централизации и блокировке.

**Президент РФ подписал закон, устанавливающий размер МРОТ на 2024 год (Федеральный закон от 27 ноября 2023 г. № 548-ФЗ). Так, с 1 января 2024 года он будет равен 19 242 руб.**

Также возобновляется действие нормы, предусматривающей установление МРОТ на очередной год федеральным законом в текущем году исходя из величины медианной заработной платы за предыдущий год. Напомним, что ранее это положение было приостановлено на два года — с 1 января 2023 года по 31 декабря 2024 года (ст. 2 Федерального закона от 19 декабря 2022 г. № 522-ФЗ).

**23 ноября в Госдуму поступил законопроект, предусматривающий внесение соответствующей поправки в ст. 135 Трудового кодекса.**

Напомним, сейчас указанная статья допускает установление систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права.

Предлагается дополнить эту норму положением, запрещающим работодателям издавать такие локальные акты, которыми устанавливаются правила оплаты труда, допускающие произвольное лишение (уменьшение размера) зарплаты работника (включающей, кроме прочего стимулирующие выплаты) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка.

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ДЕКАБРЬ 2023

### **ВС РФ разъяснил ряд нюансов по спорам с работодателями.**

Если стороны срочного трудового договора к моменту окончания срока его действия не выразили намерения прекратить трудовые отношения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Г. 22 января 2021 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Первый канал» (далее также — общество, работодатель) о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда. В обоснование исковых требований Г. указал, что 19 ноября 2018 г. между ним и обществом был заключен трудовой договор, по условиям которого Г. принят на работу в дирекцию программ на должность первого выпускающего отдела эфира. В связи с творческим характером выполняемой работы трудовой договор был заключен на срок с 19 ноября по 31 декабря 2018 г. После 31 декабря 2018 г. работодателем составлялись дополнительные соглашения к данному трудовому договору, касающиеся определения срока его действия. Дополнительным соглашением от 1 января 2019 г. срок трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2019 г., дополнительным соглашением от 1 января 2020 г. срок тру-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.**

**Остальным желающим на платной основе.**

**Пишите: [7447273@bk.ru](mailto: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**



**Алла Митрахович**

юрист

# Увольнение за аморальное поведение

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

**По общему правилу к работникам не могут предъявляться требования неукоснительно соответствовать, при исполнении своей трудовой функции, правилам морали и нравственности. Соответственно, и уволить работника за аморальное поведение, если он при этом не нарушал правила внутреннего трудового распорядка, исполнял свои трудовые обязанности, — невозможно.**

Однако существуют профессии, в которых, помимо основной трудовой задачи, имеется также необходимость быть эталоном общественного поведения, это учителя, воспитатели, работники правоохранительных органов и иных служб, связанных с задачей исполнения закона.

В случае отступления данными категориями работников от общепринятых норм морали и нравственности они могут быть уволены, что прямо предусмотрено Трудовым кодексом РФ и специальным трудовым законодательством.

В частности, Белоярским районным судом Свердловской области<sup>1</sup> рассмотрено исковое заявление о восстановлении на работе бывшего учителя. Как следует из решения, в основании приказа к истцу применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием послужило совершение истцом, занимающим должность учителя географии, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, выразившегося в безнравственном поведении истца во время ознакомления и вручения распорядительного документа — Приказа — с применением физического воздействия к директору школы, порче служебной документации.

Из решения следует, что ситуация сложилась следующая: директор школы пригласила учителя для ознакомления с приказом, на что истец

<sup>1</sup> Решение от 17 января 2020 г. по делу № 2-1022/2019

проявила неадекватную реакцию. В присутствии директора, специалиста администрации А., иных коллег душераздирающе, истерично кричала на коллегу, при этом в гневе, в ярости разбрасывала в разные стороны телефон, ключи. Затем уволенный учитель схватила лежащие на столе документы, скомкала их и начала швырять в сторону директора с криками. Затем подошла ближе к столу директора и стала бросать в директора канцелярские товары из органайзера (ручки, линейки, ластик, ножницы и т. д.). После того, как канцелярские предметы в органайзере закончились, истец схватила со стола директора ноутбук, в результате отцепились, вы-

**В СЛУЧАЕ ОТСТУПЛЕНИЯ ДАННЫМИ  
КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ ОТ  
ОБЩЕПРИНЯТЫХ НОРМ МОРАЛИ И  
ПРАВСТВЕННОСТИ ОНИ МОГУТ БЫТЬ  
УВОЛЕННЫ**

рвались из него провода, и бросила его на стол, в результате чего ударила им директора по левой руке, в результате чего была нанесена травма — ушиб левой кисти, с травмой и гипертоническим кризом на фоне стресса. Директор школы была госпитализирована.

В медицинских документах зафиксированы, в том числе, ушиб мягких тканей левого предплечья.

Истец указывала на то, что директор ее умышленно довела до такого срыва, поскольку, используя служебное положение, систематически публично обвиняла истца в краже приказов, в нарушении трудовой дисциплины, саботировании распоряжений директора, угрожала уголовной ответственностью. Поэтому истец испытала серьезные эмоцио-

нально-психологическое потрясение и у неё от систематического психологического давления со стороны директора, её поведения и высказываний, возникли проблемы со здоровьем. При этом указывала на то, что ее поведение не является аморальным, и фактически сторонам не причинен вред.

Суд отказал в восстановлении на работе, указав, что конфликт с применением физического воздействия к коллеге — непосредственному руководителю, связанный с нарушением субординации, это не только нарушение положений Устава Учреждения, но и общепринятых в обществе норм поведения, не совместимое с деятельностью преподавателя. В воспитательные функции педагога входит, в числе прочего, демонстрация обучающимся уважительного отношения к коллегам, умения погасить конфликт, чего истцом в данном случае сделано не было. Все обстоятельства подтверждены доказательствами, представленными в материалы дела. Таким образом, увольнение следует считать правомерным.

Важно понимать, что учитель в своей трудовой деятельности постоянно работает с детьми, в том числе сложного переходного возраста, когда с ребенком бывает нелегко наладить контакт, а тем более объяснить ему, что такое «хорошо», а что такое «плохо». Если учитель срывается на коллег, то как она может выстоять перед напором подростков? Очевидно, что не сможет.

Похожие оправдания своего аморального поведения представила суду бывший музыкальный руководитель детского сада по иску о восстановлении на работе, который рассмотрел Советский городской суд Калининградской области<sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> Решение от 17 июля 2018 г. по делу № 2-359/2018



**Виктория Мариновская**

юрист

# «Я не оскорбляю — я говорю правду!..» Судебная практика по делам об оскорблениях

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

Несмотря на то, что великие люди призывали принимать оскорбления и почести безразлично — «не радоваться одним и не страдать от других», но не всегда легко простить обидчика, который унижил вас. И поэтому закон должен защищать честь и достоинство каждого гражданина.

Оскорбление — это унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной или иной противоречащей общепринятым нормам морали и нравственности форме.

Судебная практика по делам об оскорблениях довольно обширна. В этой статье мы проанализируем дела и ситуации, которые вызывают наибольший интерес. Рассматриваемая судебная практика по делам, связанным с оскорблением личности, будет актуальной, с учетом последних изменений, внесенных в Кодекс об административных правонарушениях.

Данный материал будет интересен тем, кто собирается отстаивать свою честь и свое достоинство в суде. Именно поэтому так важно знать ряд юридических тонкостей, с которыми можно встретиться в ходе судебных разбирательств.

Может ли суд уменьшить сумму исковых требований истца, которому был причинен моральный вред оскорблением, в десять раз? Может! Суд принимает во внимание требования разумности, справедливости и соразмерности, и только так опре-

**деляет размер компенсации морального вреда, несмотря на желания и требования истца.**

Рассмотрим Решение от 28 декабря 2022 г. по делу № 2-2262/2022, вынесенное Шадринским районным судом (Курганская область) о взыскании компенсации морального вреда, причиненного оскорблением.

**МОЖЕТ ЛИ СУД УМЕНЬШИТЬ СУММУ ИСКОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ ИСТЦА, КОТОРОМУ БЫЛ ПРИЧИНЕН МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД ОСКОРБЛЕНИЕМ, В ДЕСЯТЬ РАЗ? МОЖЕТ!**

### **Позиция истца**

Истец обратился в суд с иском к ответчику о взыскании компенсации морального вреда, причиненного оскорблением. В обоснование требований указал, что ответчик, находясь во дворе дома, высказала в его адрес слова в неприличной форме, чем оскорбила его, унизила его честь и достоинство.

Нравственные страдания выражались в том, что он испытал чувства стыда, унижение из-за того, что оскорбление его было совершено публично в присутствии его матери, соседей, маленького ребенка и случайных прохожих. Нравственные переживания из-за этой ситуации и пережитого публичного унижения им испытываются до сих пор. Просит взыскать с ответчика в свою пользу 50000 рублей в счет возмещения морального вреда.

Он пояснил, что проживает в доме на протяжении 35 лет, его знают многие жильцы, у которых он пользуется авторитетом. Ответчик



в присутствии соседей и прохожих назвала его сумасшедшим и выразилась в его адрес нецензурной бранью. Сейчас про него ходят разные слухи, люди над ним смеются, он переживает из-за произошедшего. Он страдает депрессией, течение которой усугубилось после данной ситуации.

### **Позиция Ответчика**

Ответчик в судебном заседании исковые требования признала частично, просила уменьшить размер компенсации морального вреда, поскольку она не работает, ухаживает за престарелым человеком, также у нее на иждивении имеется несовершеннолетний ребенок. Она согласилась с постановлением мирового судьи о привлечении ее к административной ответственности и не стала его обжаловать, потому что боится истца, обстоятельства произошедшего не оспаривала.

### **Что сказал свидетель**

В ходе рассмотрения дела в качестве свидетеля была допрошена мать истца, которая пояснила, что сын очень переживает из-за произошедшего, Ответчик представила его сумасшедшим в нецензурной форме. Чувство обиды и унижения у Истца не прошло до настоящего времени, на фоне этого у него усугубилась депрессия, пропал аппетит, он не может спать ночами, усилились головные боли, он вынужден принимать успокоительные таблетки. У сына обостренное чувство справедливости, он легкоранимая натура.

### **Что решил суд**

Суд, заслушав лиц, участвующих в деле, допросив свидетеля, ис-

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



**Виктория Мариновская**

юрист

# «Здоровье дорогого стоит»

## Судебная практика по делам, связанным с переводом работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

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

**Довольно сложными вопросами в сфере трудового права являются те, которые связаны с переводом работника на другую работу в связи с его состоянием здоровья.**

**Цель нашей статьи — проанализировать судебную практику, рассмотреть, в каких случаях суд становится на сторону работодателя, а в каких — на сторону работника. Мы узнаем, когда работодатель имеет законное право расторгнуть трудовой договор; выясним, когда суды обязывают работодателей восстанавливать уволенных в соответствии с медицинским заключением сотрудников на работу.**

**Анализ судебных споров по делам данной категории будет интересен руководителям организаций, сотрудникам кадровых служб, индивидуальным предпринимателям.**

***Если, в соответствии с медицинским заключением, работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы, трудовой договор прекращается.***

Рассмотрим Решение от 7 октября 2020 г. по делу № 2-1924/2020, вынесенное Березниковским городским судом (Пермский край).

Истец обратился в суд с иском, указывая, что он проходил предварительный медицинский осмотр по направлению работодателя. По результатам медицинского осмотра он признан постоянно непригодным к исполнению отдельных видов работ — ему были противопоказаны физические перегрузки.

Истец просил суд признать медицинское заключение, приказы об отстранении от работы и о расторжении трудового договора незаконными, восстановить его на работе, внести изменения в трудовую книжку, взыскать оплату времени вынужденного прогула, взыскать материальный ущерб, компенсацию морального вреда.

**НА СРОК БОЛЕЕ ЧЕТЫРЕХ МЕСЯЦЕВ ИЛИ  
В ПОСТОЯННОМ ПЕРЕВОДЕ, ТО ПРИ ЕГО  
ОТКАЗЕ ОТ ПЕРЕВОДА, ЛИБО ОТСУТСТВИИ  
У РАБОТОДАТЕЛЯ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ  
РАБОТЫ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР  
ПРЕКРАЩАЕТСЯ**

### **Судом было установлено**

Судом установлено, что работодателем в соответствии со ст. 73 ТК РФ истцу были предложены имевшиеся у него вакантные должности, однако истец не выразил однозначным образом свою волю на перевод на другую определенную должность. Кроме того, из представленных доказательств следовало, что имевшиеся у работодателя вакантные должности также не могли быть заняты истцом в силу наличия медицинских противопоказаний, либо отсутствия у истца необходимого образования.

Довод истца о том, что ему не были предложены должность операторов пульта управления линии грануляции, суд нашел несостоятельными, поскольку из представленных ответчиком доказательств (штатных расписаний, приказов) следовало, что данные должности,

являвшиеся временными, не были вакантными, а потому не могли быть предложены истцу.

Таким образом, действия работодателя по принятию приказа о прекращении трудового договора с истцом являются законными.

**Если увольнение истца произведено на основании медицинского заключения, не соответствующего действительности, и противопоказания для выполнения работы по должности работника отсутствуют, то при предъявлении документов, подтверждающих профпригодность к ранее занимаемой должности, работодатель обязан самостоятельно отменить оспариваемый приказ и восстановить работника в ранее занимаемой должности с момента его увольнения.**

Рассмотрим Решение по делу № 2-808/2020, вынесенное Октябрьским районным судом г. Кирова (Кировская область).

Истец обратилась в суд с иском к АО «А» со следующими исковыми требованиями: восстановить истца на работе в должности; взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда 15000 руб.; взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату за время вынужденного прогула.

### Позиция истца

Между сторонами был заключен трудовой договор, в соответствии с которым она была принята на должность лифтера, впоследствии истец была уволена с должности на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в

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

# **ПОДАРОК ВСЕМ ПОДПИСЧИКАМ НА 2024 ГОД**

**Сборник в пдф всех материалов**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО  
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ  
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО  
СЕКРЕТАРСКОЕ ДЕЛО**

**за 2023 год, скомпонованный по рубрикам  
в подарок всем подписчикам на 2024 год.**

**Пришлите заявку на почту [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)  
и копию оплаты подписки  
на Журнал ТРУДОВОЕ ПРАВО**





**Виктория Мариновская**

юрист

# Мнение суда — отклонить! Когда суд отклоняет иски работодателей несмотря на заключенный договор о полной материальной ответственности сотрудника организации

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

Вопросы привлечения работника к материальной ответственности имеют много нюансов. И просто факт наличия заключенного договора о материальной ответственности сотрудника не говорит о том, что в случае судебного разбирательства суд встанет на сторону работодателя. Именно поэтому так важно изучение актуальной судебной практики в данной сфере.

С учетом анализа судебных споров мы с вами выясним, какие нарушения зачастую допускает работодатель в процессе привлечения работника к материальной ответственности, как должен правильно действовать работодатель с учетом соблюдения требований действующего законодательства. Цель нашей статьи, проанализировав актуальную судебную практику, выяснить, при каких условиях суд встает на сторону сотрудника.

Статья будет интересна директорам, руководителям кадровых служб, индивидуальным предпринимателям, поскольку вопросы, рассматриваемые в ней, имеют значение для финансовой стабильности компании.

*Факт увольнения ответчика на момент проведения проверки по установлению ущерба не свидетельствует об отсутствии у работодателя обязанности по соблюдению установленного трудовым законодательством порядка привлечения работника к материальной ответственности.*

Рассмотрим Решение № 2-1126/2022 2-1126/2022~М-1079/2022 М-1079/2022 от 5 декабря 2022 г. по делу № 2-1126/2022, вынесенное Шилкинским районным судом (Забайкальский край).



### Что заявлял истец

Истец ООО «З» обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что ответчик (ФИО) был принят на должность водителя автомобиля. С ним был заключен трудовой договор, а также договор о полной материальной ответственности.

С целью выявления причин и обстоятельств хищения бензина комиссией ООО «З» проведено расследование, в ходе которого комиссия решила, что водители часть бензина на заправках сливали в

**РАБОТОДАТЕЛЕМ В ХОДЕ ПРОВЕРКИ  
НЕ БЫЛ УСТАНОВЛЕН ДЕЙСТВИТЕЛЬНЫЙ  
РАЗМЕР УЩЕРБА, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЙ  
ОТВЕТЧИКУ**

другие емкости, после чего бензин перемещался в их личные гаражи либо по месту проживания. Позднее ответчик написал заявление об увольнении по собственному желанию, после чего был уволен.

### Позиция ответчика

Ответчик ФИО в судебном заседании исковые требования не признал, суду пояснил, что он не принимал участия в проведении работодателем проверки причин возникновения ущерба.

### Суд указал на ошибки, которые допустил работодатель

Проанализировав доказательства в их совокупности, суд приходит к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения требований истца.

## Итак, что же должен был сделать работодатель?

### 1. Истребовать от сотрудника письменное объяснение для установления размера причиненного ущерба.

Указанная сумма была предъявлена ответчику в уточненных исковых требованиях к взысканию. Вместе с тем, до принятия решения о возмещении ущерба ответчиком работодатель не истребовал от него письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

### 2. Соблюсти порядок привлечения работника к материальной ответственности.

Контрольные замеры производились в отсутствие ответчика, с выводами комиссии, актами замеров ответчика не знакомили. Факт увольнения ответчика на момент проведения проверки по установлению ущерба в отношении автомобиля не свидетельствует об отсутствии у работодателя обязанности по соблюдению установленного трудовым законодательством порядка привлечения работника к материальной ответственности.

Довод представителя истца о том, что запрос и дача объяснений ответчиком по ущербу в отношении автомобиля были произведены в рамках служебного расследования по автомобилю, суд посчитал необоснованным и противоречащим материалам дела.

### 3. Установить размер ущерба.

Проведение проверки по установлению ущерба в отношении автомобиля марки является самостоятельным основанием для привле-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.**

**Остальным желающим на платной основе.**

**Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



**Виктория Мариновская**

юрист

# Признание незаконным заключения Государственной инспекции труда по делам о несчастных случаях на производстве. Судебная практика

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

Одними из самых сложных в сфере трудового права являются вопросы, связанные с расследованием несчастных случаев на производстве. Ведь это серьезный вид происшествия, особенно если оно повлекло гибель сотрудника.

В процессе расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда у руководителей компании может возникнуть вопрос — действует ли Государственная инспекция в рамках закона или превышает предоставленные ей полномочия?

Цель нашей статьи — проанализировать судебную практику, рассмотреть, в каких случаях истец просит признать незаконным предписание государственного инспектора труда; выяснить, на что обращают внимание суды при удовлетворении основных требований истца; узнать, когда суд встает на сторону Государственной инспекции труда, а когда — нет. Анализ судебных споров по делам данной категории будет интересен руководителям организаций и индивидуальным предпринимателям.

*Отсутствие оформленного между обществом и потерпевшим трудового договора не свидетельствует о незаконности оспариваемого заключения, поскольку основанием возникновения трудовых правоотношений является фактическое допущение лица к работе с ведома или по поручению работодателя.*

Рассмотрим Решение от 7 августа 2023 г. по делу № А40-31634/2023, вынесенное Арбитражным судом города Москвы (АС города Москвы).

ООО «А» обратилось с заявлением о признании незаконным заключения Государственной инспекции труда, мотивируя среди прочего тем, что пострадавший не работал в обществе и трудовые отношения между ним и заявителем отсутствовали, поэтому изложенный в оспариваемом заключении вывод о неудовлетворительной организации работ на производстве не имеет законных оснований.

**ОДНИМИ ИЗ САМЫХ СЛОЖНЫХ В СФЕРЕ  
ТРУДОВОГО ПРАВА ЯВЛЯЮТСЯ ВОПРОСЫ,  
СВЯЗАННЫЕ С РАССЛЕДОВАНИЕМ  
НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

### **Соккрытие несчастного случая?**

Как следовало из материалов дела, государственным инспектором труда было проведено расследование несчастного случая. По итогам расследования было составлено заключение в отношении ООО «А» о квалификации несчастного случая с работником как связанного с производством, подлежащего оформлению Актом по форме Н-1, учету и регистрации в ООО «А».

В нарушение требований ст. 228.1 ТК РФ ООО «А» не была исполнена обязанность по направлению извещений по установленной форме в соответствующие органы.

В связи с этим в оспариваемом заключении отражено, что проведено расследование сокрытого несчастного случая, поскольку ООО «А» указанное выше извещение не направлялось, поэтому заключение составлено по материалам следственного отдела, материалам ООО «А» и собранных лично государственным инспектором труда.

### Фактическое допущение к работе

Довод заявителя о том, что пострадавший в обществе не работал и в трудовых отношениях с обществом не состоял, не мог быть принят во внимание судом — отсутствие оформленного между обществом и потерпевшим трудового договора не свидетельствует о незаконности оспариваемого заключения, поскольку в соответствии со статьей 16 ТК РФ основанием возникновения трудовых правоотношений является фактическое допущение лица к работе с ведома или по поручению работодателя.

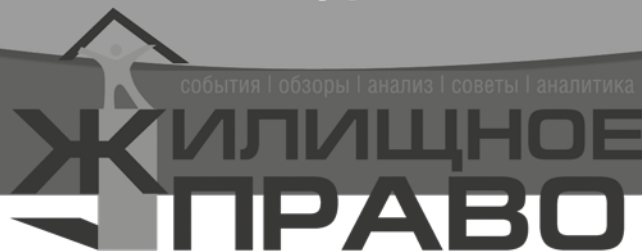
**ОСНОВАНИЕМ ВОЗНИКНОВЕНИЯ  
ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ЯВЛЯЕТСЯ  
ФАКТИЧЕСКОЕ ДОПУЩЕНИЕ ЛИЦА К  
РАБОТЕ С ВЕДОМА ИЛИ ПО ПОРУЧЕНИЮ  
РАБОТОДАТЕЛЯ**

Фактическое допущение пострадавшего к работе на оборудовании общества и по фактическому адресу выполнения работ по основному производству общества подтверждалось обстоятельствами несчастного случая, зафиксированными в оспариваемом заключении по материалам проверки, согласно которым пострадавший фактически осуществлял трудовую деятельность в ООО «А», действуя в интересах общества.

### Суд принял решение

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

**ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ**



**ДЕКАБРЬ 2023**

## **СТРАХОВАНИЕ ПОКУПКИ ЖИЛЬЯ**

**Ульяна Зеленая**

**...СТРАХОВАНИЕ ИМУЩЕСТВА СТАЛО ВЫХОДОМ ПРИ ПОКУПКЕ ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ В ЧАСТИ ЗАЩИТЫ ПОКУПАТЕЛЯ ОТ МОШЕННИЧЕСКИХ СХЕМ, НЕБЛАГОНАДЕЖНЫХ ПРОДАВЦОВ, ПОДДЕЛКИ ДОКУМЕНТОВ И Т. П....**

**...ОТСУТСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА НЕ ОЗНАЧАЕТ ОТСУТСТВИЕ ЕГО В КАЧЕСТВЕ ОБЪЕКТА ЧЬИХ-ТО ПРАВ...**

**...ЧЕМ ТЩАТЕЛЬНЕЕ БУДЕТ ПРОВЕДЕНА РАБОТА, СВЯЗАННАЯ С ПОКУПКОЙ КВАРТИРЫ, ПРОВЕРЕН ОБЪЕКТ ПРИОБРЕТАЕМОЙ НЕДВИЖИМОСТИ И ПРАВИЛЬНО ОФОРМЛЕНА ДОКУМЕНТЫ, ТЕМ С МЕНЬШИМ КОЛИЧЕСТВОМ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПРИОБРЕТЕНИЕМ НЕДВИЖИМОСТИ, СТОЛКНЕТСЯ ПОКУПАТЕЛЬ...**

# «Экс-президента «Балтики» арестовали по делу о правах на бренды пива»

Источник: <https://www.rbc.ru/business/16/11/2023/6556281a9a7947e4871a23e9>

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





### **Гульназ Кирьяк**

*Юридическая фирма «Кирьяк и партнеры», партнер, г. Курск*

Данной новости предшествовал ряд событий, связанных с противостоянием Carlsberg Group с ООО «Пивоваренная компания «Балтика», участниками которой, в соответствии с ЕГРЮЛ, числятся: ООО «Хоппи Юнион» - 1.35 %, Карлсберг Свэрийе Актиеболаг (Швеция) – 98.56 %, Карлсберг Дойчланд Гмбх (Германия) – 0.09 %.

В июне 2023 года Carlsberg Group (23.06.2023) заявила о продаже российского бизнеса и подписании соответствующего соглашения с покупателем. В заявлении отмечалось, что процесс продажи бизнеса подлежит рассмотрению и одобрению российскими регуляторами.

Между тем, в соответствии с Указом Президента РФ от 25 апреля 2023 г. № 302, в отношении долей всех указанных участников ООО «Пивоваренная компания «Балтика» введено временное управление, временным управляющим назначено Росимущество (данные положения были так же предусмотрены Указом Президента РФ от 16 июля 2023 г. № 520, которым внесены изменения в указ № 302).

Последствием таких мер явилось ответное заявление Carlsberg Group (03.10.2023) о расторжении лицензионных договоров в России, которые позволяют ООО «Пивоваренная компания «Балтика» производить, продвигать и продавать все продукты Carlsberg Group, включая международные и региональные бренды.

17.10.2023 ООО «Пивоваренная компания «Балтика» обратилось в Арбитражный суд Санкт-Петербурга и Ленинградской области с исковым заявлением о признании недействительными односторонних отказов Carlsberg Breweries A/S от соглашений по брендам «Seth & Riley's Garage», «Holsten», «Kronenbourg», «Tuborg» с ходатайством о принятии обеспечительных мер в виде запрета Федеральной службе по интеллектуальной собственности (Роспатенту) осуществлять по заявлению соответствующих лицензиаров/лицензиатов государственную регистрацию прекращения зарегистрированных прав использования товарных знаков по лицензионным и сублицензионным договорам в отношении товарных знаков по международной регистрации № 1183178 («Seth & Riley's Garage»), 160173, 492494, 941336 («Holsten»), 1136155, 784489 «Kronenbourg», 146292, 32640, 283365 («Tuborg») (см. дело А56-99747/2023).

Ходатайство ООО «Пивоваренная компания «Балтика» было удовлетворено, испрашиваемые обеспечительные меры приняты судом в целях «сохранения существующего состояния отношений (status quo) между сторонами, а также предотвращения причинения значительного ущерба» (19.10.2023). 29.11.2023 от Carlsberg Breweries A/S подана апелляционная жалоба на определение суда о принятии обеспечительных мер. По ходатайству в дело вступил Прокурора г. Санкт-Петербурга и суд перешел к разбирательству дела в закрытом заседании.

На фоне данных заявлений и разбирательств в СМИ широко было освещено уголовное дело, возбужденное по ст.159 УК РФ, в отношении топ-менеджеров ООО «Пивоваренная компания «Балтика» по факту действий управленцев по передаче прав пользования с 2023

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.**

**Остальным желающим на платной основе.**

**Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

«Балтика» в страны СНГ, но, по мнению следствия, причиняет ущерб

**Руководитель следствия  
может допросить любого.  
Время на обыск в срок  
задержания не входит.  
Предпринимателей  
помещать под стражу  
МОЖНО**

Источник: <https://dzen.ru/a/ZVC8mc-8JR0r2rJU>

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»

Мы как юристы должны использовать подборку мнений Конституционного суда РФ.

Но мнение это зачастую политизировано, и пытается лавировать вместе с линией партии.

Строго говоря, классическая теория государства и права совпадает с мнением КС лишь по последнему пункту.

А именно, говорит о том, что невозможно делать различия в статусе привлекаемого лица по половому, социальному, религиозному и иным основаниям. И в целом это логично. Хотя все ж есть исключения для несовершеннолетних, пожилых, беременных, и т.д. Но это диктуется гуманизмом. Что касается бизнесменов, то с одной стороны понятно, что привлечение к уголовной ответственности — это вариант давления на компанию и владельца в ходе рейдерских захватов предприятия или просто принуждения к конкретному физ. лицу, владельцу, с целью сделать его сговорчивей, и потому Президент поручил ввести мораторий на проверки и на послабления

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.**

**Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

YALILOV  
& PARTNERS**Рустам Губайдуллин**

адвокат, партнер Yalilov & Partners (г. Казань).  
Сайт — <https://ypartners.ru/>

**1. Сам по себе протокол допроса подозреваемого руководителем следственного органа, без принятия им уголовного дела к своему производству, недопустимым доказательством не является.**

П. 4 ч. 1 ст. 39 УПК РФ закрепляет право руководителя следственного органа лично допрашивать подозреваемого, обвиняемого без принятия уголовного дела к своему производству, но только в случаях рассмотрения вопроса о даче согласия следователю на возбуждение перед судом ходатайства о производстве процессуальных действий, которые допускаются исключительно на основании судебного решения.

Следовательно, такой допрос осуществляется не в любых ситуациях по желанию руководителя, а только при осуществлении руководителем следственного органа своих функций контроля за действиями подчиненного следователя. В иных же случаях такой протокол допроса должен быть признан недопустимым доказательством.

**2. Производство обыска в жилище само по себе не выступает частью задержания и время обыска не включается автоматически в срок этой меры процессуального принуждения.**

Задержание и обыск — разные процессуальные действия со своими задачами и правилами. Задержание — это мера процессуального

принуждения и заключается в кратковременном лишении свободы человека, подозреваемого в совершении преступления. Обыск — следственное действие, предназначенное для поиска и собирания доказательств по уголовному делу. Лицо, присутствующее во время обыска, получает особый статус (участвующее лицо), отличающийся от статуса подозреваемого (задержанного). У участвующих лиц возникают свои права и обязанности во время обыска. Одно из обязанностей — не покидать помещение по требованию следователя. Право следователя запретить лицам, присутствующим во время обыска, покидать помещение направлено на обеспечение эффективного производства следственного действия и исключение возможности участвующих лиц препятствовать поиску доказательств во время обыска (например, уничтожение или сокрытие доказательств). Запрет покидать помещение по своей сути не является кратковременным лишением свободы, а потому время обыска не может включаться в срок задержания.

**3. Часть 1.1 ст. 108 УПК РФ не устанавливает неприкосновенность индивидуальных предпринимателей и членов органа управления коммерческой организации, не определяет ни их личную привилегию как граждан, ни привилегию, связанную с их профессиональным статусом, и не исключает в принципе применение к ним меры пресечения в виде заключения под стражу.**

Уголовно-процессуальным законом предусмотрены определенные ограничения по избранию меры пресечения в виде заключения под стражу индивидуальных предпринимателей и членов органа управления коммерческих организаций.

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



**CLS** Capital  
Legal  
Services

### **Павел Кисловский**

*управляющий юрист судебной практики Capital  
Legal Services*

## **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ПОМЕЩАТЬ ПОД СТРАЖУ МОЖНО.** (Материал подготовлен по состоянию на 8 декабря 2023 года)

В соответствии с гарантией, предоставленной ч. 1.1. ст. 108 УПК РФ, заключение под стражу в качестве меры пресечения **не** может быть применено, если эти преступления совершены индивидуальным предпринимателем в связи с осуществлением им предпринимательской деятельности или членом органа управления коммерческой организации в связи с осуществлением им полномочий по управлению организацией либо в связи с осуществлением коммерческой организацией предпринимательской или иной экономической деятельности.

Исключением являются следующие обстоятельства (с учетом правок к УПК РФ, принятых в июне 2023 года):

- 1) подозреваемый или обвиняемый не имеет места жительства или места пребывания на территории Российской Федерации;
- 2) им нарушена ранее избранная мера пресечения;
- 3) он скрылся от органов предварительного расследования или от суда.

Данная норма была введена примерно 4 года назад и имела некоторые позитивные изменения по избранию самой суровой меры пресечения. Однако, как показывают статистические данные Судебного департамента при Верховном Суде РФ, кардинально правоприменительная практика не изменилась несмотря на то, что суды чаще стали принимать решения о домашнем аресте.

Следствие и суды часто обходят данную статью УПК РФ, прибегая к формулировке, что действия обвиняемого **не** лежат в сфере предпринимательской деятельности.

На практике наблюдаются следующие примеры:

1. Следственные органы при ходатайстве о заключении предпринимателей под стражу заявляют, что фактические обстоятельства не свидетельствуют о совершении инкриминируемого преступления в сфере именно предпринимательской деятельности.

В этом случае следователь и суд, по идее, должны обосновать, что коммерческая организация или ИП созданы специально для совершения инкрементируемых действий, не имеют истории осуществления предпринимательской деятельности. Однако, в решении суда не всегда удается это увидеть.

2. Другой пример, когда потерпевшим признается компания с государственным участием или если финансирование контрактов шло из бюджета, за счет субсидий. Суды могут не найти в этом случае предпринимательский элемент.

На данный счет, Верховный суд уже не раз высказывался, что государственному элементу не должно влиять на определение предприним-

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





PARADIGMA

**Илья Лебедев***партнёр компании «PARADIGMA», адвокат*

## РУКОВОДИТЕЛЬ СЛЕДСТВЕННОГО ОРГАНА ВПРАВЕ ЛИЧНО ПРОВОДИТЬ ДОПРОС

Полномочия руководителя следственного органа в рамках уголовного процесса определены ст. 39 УПК РФ. Так, в силу п. 1 ч. 1 ст. 39 УПК РФ руководитель следственного органа уполномочен в том числе принимать уголовное дело к своему производству, в силу п. 4

ч. 1 ст. 39 УПК РФ руководитель следственного органа вправе лично допрашивать подозреваемого, обвиняемого без принятия уголовного дела к своему производству.

Целью п. 4 ч. 1 с. 39 УПК РФ является наделение руководителя следственного органа возможностью проверять показания подозреваемого и обвиняемого, сравнивать их с показаниями, данными на допросе, проведенном следователем.

Реализуя данное полномочие, руководитель следственного органа осуществляет контроль за деятельностью следственного органа с целью предупреждения и предотвращения искажения сотрудниками следствия сведений, полученных при допросе.

Учитывая, что руководитель следственного органа вправе по собственному решению проводить допрос подозреваемого и обвиняемого, представляется правильным, что показания, полученные руко-

водителем следственного органа, не могут считаться недопустимым доказательством по смыслу ст. 75 УПК РФ.

Комментируемое полномочие направлено именно на перепроверку и подтверждение показаний. Поэтому показания, полученные на допросе обвиняемого и подозреваемого руководителем следственного органа, наоборот, должно иметь решающую юридическую силу и доказательственное значение.

## ПОЧЕМУ ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОБЫСКА ЖИЛИЩА НЕ ВКЛЮЧАЕТСЯ В СРОК ЗАДЕРЖАНИЯ?

Говоря о причинах не включения срока производства обыска в жилище в срок задержания, необходимо отметить следующее.

Обыск жилища представляет собой действие, проводимое на стадии предварительного следствия с целью поиска, обнаружения и изъятия предметов и документов, могущих иметь значение для уголовного дела, то есть потенциальных доказательств по уголовному делу.

Задержание, в свою очередь, является мерой процессуального принуждения, то есть действием, принимаемым и совершаемым в отношении подозреваемого, обвиняемого прежде всего с целью осуществления функций уголовного преследования. Задержание — это временная мера, необходимая для совершения уголовно-процессуальных действий, в том числе для проведения личного

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

преступления.

# «Акрон» уволил Калешина за отказ извиняться за слова о российском футболе

Источник: [https://sport24.ru/football/news-600027-akron-uvolil-kaleshina-za-otkaz-izvinyatsya-za-slova-o-rossiyskom-futbole?utm\\_source=yxnews&utm\\_medium=mobile&utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2FAkron\\_uvoolil\\_Kaleshina\\_zaotkaz\\_izvinyatsya\\_zaslova\\_orossiyskom\\_futbole--7f4b820e223fbec2be89cf2d9aed6b95](https://sport24.ru/football/news-600027-akron-uvolil-kaleshina-za-otkaz-izvinyatsya-za-slova-o-rossiyskom-futbole?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2FAkron_uvoolil_Kaleshina_zaotkaz_izvinyatsya_zaslova_orossiyskom_futbole--7f4b820e223fbec2be89cf2d9aed6b95)

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



### **Ирина Олифирова**

*судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям.  
Сайт <http://olifirova.pravo.tilda.ws/>*

Каждый работодатель независимо от статуса и сферы деятельности обязан соблюдать трудовое законодательство.

При заключении трудового договора на всех работников, в том числе тренеров и спортсменов, распространяются общие гарантии, установленные трудовым законодательством. Соответственно, увольнение работников также должно производиться с учетом требований ТК РФ.

Работодатель может уволить работника по своей инициативе, но только в случаях строго определенных Трудовым кодексом (ст.ст.81, 348.11-1 ТК РФ). Не допускается увольнение по основаниям, не предусмотренным ТК РФ. При этом, в настоящий момент в Трудовом кодексе отсутствуют такие основания для увольнения, как грубое или некорректное поведение работника, недопустимые высказывания, а также формулировки «разногласия в пути развития» и прочее.

Необходимо отметить, что неприемлемое поведение в рабочее время не относится к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей. Поэтому сразу уволить работника, позволившего себе такое поведение, по инициативе работодателя нельзя. В случае, если у работника есть дисциплинарное взыскание и он в течение года снова нарушит официально установленные в организации правила, тогда работодатель вправе его уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Если же с момента последнего нарушения прошло больше года, то уволить работника нельзя, так как принцип неоднократности в данном случае не соблюден.

Однако, не все так просто, как может показаться, и для увольнения работника по причине неоднократного им неисполнения трудовых обязанностей, работодатель должен соблюсти ряд обязательных требований, иначе увольнение может быть признано незаконным.

В первую очередь, в организации заблаговременно должен быть принят локальный — нормативный документ (ЛНА), устанавливающий правила трудовой дисциплины и поведения работников в организации. Такой ЛНА принимается в соответствии с требованиями трудового законодательства и не может ухудшать положение работников, иначе такой акт не применим (ст. 8 ТК РФ). Закрепить положения, обязывающие работника быть вежливым, не давать какие-либо комментарии в отношении трудового процесса или руководства можно в трудовом договоре, должностной инструкции, ПВТР и пр. Или же принять отдельный локальный акт, например кодекс этики и/или корпоративного поведения, и прописать в нем все нюансы некорректного или неэтичного поведения и меры ответственности. Введение в действие такого документа должно соответствовать порядку принятия любого ЛНА организации.

Во-вторых, с наличием таких «поведенческих» положений работники должны быть ознакомлены под личную подпись. Только после этого работники обязаны эти правила соблюдать наравне с трудовой дисциплиной. В случае же нарушения установленных правил, работодатель может применить к такому работнику дисциплинарные

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

# Верховный Суд запретил гаишникам лишать водителей прав за управление автомобилем под воздействием лекарств. Пенсионер добился справедливости

Источник: [https://dzen.ru/a/ZSYo1oNIVBw5JDx2?referrer\\_clid=1525&](https://dzen.ru/a/ZSYo1oNIVBw5JDx2?referrer_clid=1525&)

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



**АДВОКАТ**  
**РЕДЬКО ДЕНИС ВИКТОРОВИЧ**

### **Денис Редько**

Адвокат Краснодарской краевой коллегии Адвокатов  
«ЮГ». Сайт <https://advokat-redko.ru>

Юридический аспект этого случая вызывает вопросы относительно правомерности остановки и последующих действий сотрудников ДПС. Остановка водителя и предложение медицинского освидетельствования выглядят неосновательными, особенно учитывая отсутствие объективных признаков наличия алкоголя. Анализ данного случая подчеркивает сложность ситуации, начиная с предложения медицинского освидетельствования на дороге. Инспектор ДПС, исходя из признаков опьянения, предложил процедуру, несмотря на результаты алкотеста, подчеркивающие трезвость водителя. Согласно описанному, основой для лишения водительских прав было обнаружение следов трамадола и габалентина в анализе биологических жидкостей пенсионера.

Судебные решения первых инстанций, лишая водителя прав на основании обнаружения лекарственных препаратов, не включенных в перечень запрещенных, свидетельствуют о непонимании и игнорировании законов. Невнимание к постановлению Конституционного суда РФ, подчеркивающего, что отсутствие препаратов в запрещенном списке не является основанием для ответственности, дополняет картину юридического недоразумения.

Вмешательство Верховного суда, признание нарушений в рассмотрении дела и отмена предыдущих решений подчеркивают важность верного применения законов и уважения прав граждан. Этот случай

подчеркивает, что судебная система должна быть более бдительной в отношении соблюдения законности, особенно в случаях, где на кону стоят основные гражданские права. Решение суда об отмене предыдущих постановлений и направлении дела на новое рассмотрение свидетельствует о восстановлении справедливости.

Следует отметить, что подобные случаи подчеркивают важность профессиональной подготовки судей и правоохранительных органов, чтобы избежать ошибочных решений, нарушающих права граждан. Более того, подобное решение Верховного суда РФ в пользу водителя свидетельствует о важности правильного толкования законов и соблюдения принципов справедливости, что призывает к более тщательному применению права и уважению прав граждан в подобных ситуациях.

Важно внедрять меры, направленные на предотвращение подобных случаев. Некоторые возможные способы включают в себя:

1. Обучение сотрудников ДПС: Проведение обязательных тренингов и семинаров для сотрудников ДПС по правильной оценке признаков опьянения и основам законодательства поможет глубже оценивать возможные ситуации, связанные с остановкой водителей на дороге.

2. Строгий контроль за процедурами остановки: Регулярные проверки и контроль за соблюдением правил при остановке водителей, особенно в случаях, не связанных с очевидными признаками алкогольного опьянения. Стоит также проводить проверки по соблюдению сотрудниками ДПС обязательных внутренних регламентов.

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



# Челябинская налоговая требует более 117 млн рублей с руководителей охранного агентства

Источник: <https://dzen.ru/a/ZUTvuUusBWYBJ1Jk>

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



### Семен Хисматулин

*руководитель юридического отдела ТС «Атлант», налоговый консультант*

Претензии налогового органа к охранному предприятию возникли по итогу выездной налоговой проверки, проведенной еще в период 2018-2019 г, в результате которой было установлено незаконное использование «Скорпион М» льготной системы налогообложения и был предъявлен к оплате долг в размере 60 844 493,44 руб., в том числе, налоги — 42 481 238 руб., пени — 14837475,14 руб., штрафы — 3 525 780,30 рублей. Это так называемое «дробление бизнеса», популярное ранее и с которым сейчас активно борются налоговики.

Предприятие пыталось оспорить решение налоговой в арбитражном суде, используя формальный аргумент – пропуск срока на предъявление претензий, но безуспешно. Суды трех инстанций пришли к выводу о законности претензий ФНС и оставили решение о доначислении в силе.

Предприятие, однако, задолженности перед бюджетом не погасило, а деятельность компании фактически была прекращена. В тоже время, в налоговую обратился тогдашний руководитель компании Бут Анатолий Николаевич, сообщив о своей номинальной роли в управлении компанией. Впрочем, не думаю, что это было откровенностью

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ДЕКАРЬ 2023

## МОШЕННИЧЕСТВО С ЗЕМЕЛЬНЫМИ УЧАСТКАМИ

Элина ШАКИРОВА

...**ПРАВОВАЯ НЕГРАМОТНОСТЬ**, ОТСУТСТВИЕ ЗНАНИЙ В ОБЛАСТИ ЗЕМЕЛЬНОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА, ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВА И СТРОИТЕЛЬСТВА МОГУТ СТАТЬ ГЛАВНЫМИ ПРИЧИНАМИ ЗНАЧИТЕЛЬНЫХ ПОТЕРЬ ПРИ СДЕЛКАХ С ЗЕМЛЕЙ...

...**ЗЕМЕЛЬНЫЕ УЧАСТКИ СО СКРЫТЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ ПОД ЗЕМЛЕЙ** ЧАЩЕ ВСЕГО ПЕРЕПРОДАЮТСЯ ПО ДОСТУПНОЙ ЦЕНЕ...

...**ПРАВДА** ВСПЛЫВЕТ НА ПОВЕРХНОСТЬ ТОЛЬКО ТОГДА, КОГДА НАЧНУТСЯ ПОДЗЕМНЫЕ РАБОТЫ ИЛИ ЖЕ УСТАНОВКИ КОММУНИКАЦИЙ. **ЕСЛИ** СТАНЕТ ИЗВЕСТНО, ЧТО ПОД ЗЕМЛЕЙ ЕСТЬ КОММУНИКАЦИИ, ТО ВЛАДЕЛЬЦА МОГУТ ОШТРАФОВАТЬ И ЗАСТАВИТЬ ПЕРЕНОСИТЬ ВСЕ ЗА СОБСТВЕННЫЕ ДЕНЬГИ...

...**НОВЫЕ** ВЛАДЕЛЬЦЫ НЕ ОСОБО СПЕШАТ ДЕЛАТЬ ЗАМЕРЫ, НАЧИНАЮТ ТЩАТЕЛЬНО ИЗУЧАТЬ СВОЮ ПОКУПКУ ПОСЛЕ ПРОИСШЕСТВИЯ ОПРЕДЕЛЕННОГО ВРЕМЕНИ...



### **Евгений Черезов**

руководитель компании по продаже  
металлопроката «Альфамет»

# Причину ухода сотрудника вам очень важно выяснить

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



### Какие секреты компании сегодня ещё могут находиться в опасности утечки по вине нечестного персонала?

— Конечно же, основное, что утекает из компании — это клиентская база. Зачастую недобросовестный сотрудник, обидевшись или разозлившись на руководство, копирует контакты «горячих» или потенциальных клиентов, чтобы в дальнейшем работать с ними напрямую.

**ХОРОШАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ,  
УДОВЛЕТВОРЕНИЕ АМБИЦИЙ,  
УВАЖИТЕЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ НЕЗАВИСИМО  
ОТ ДОЛЖНОСТИ — ЛУЧШИЕ СПОСОБЫ  
ОБЕЗОПАСИТЬ СЕБЯ ОТ ВОЗМОЖНОГО  
СЛИВА ИНФОРМАЦИИ**



### Как эти секреты лучше обезопасить от утечки?

— Самый лучший способ — CRM-система. Как правило, это идет единая он-лайн база клиентов с ограниченным доступом для каждого сотрудника. То есть менеджер видит только контакты своих клиентов, а других нет. Разумеется, директор имеет максимальный доступ и видит все. Обычно такие CRM-системы невозможно скачать или скопировать. Также поможет облачное хранение информации на удаленных серверах, отсутствие на компьютерах портов для флешек и дисков, корпоративная почта с невозможностью удаления писем и т.д.



### Какие фильтры помогают не взять в компанию людей потенциально способных разболтать секреты или продать?

— Если это не госструктура, куда принимают только после прохождения полиграфа, то на 100% обезопасить себя от преднамеренного предательства невозможно. Хорошая материальная мотивация, удовлетворение амбиций, уважительное отношение независимо от должности, участие (или хотя бы) заинтересованность в личной жизни сотрудника, думаю, лучшие способы обезопасить себя от возможного слива информации.



**По каким признакам поведения сотрудника, имеющего допуск к важным данным или технологиям, можно заметить что то неладное?**

— Регулярное и беспричинное отсутствие сотрудника на рабочем месте. Отсутствие желания участвовать в корпоративной жизни компании. Постоянная критика руководства, причем зачастую неоправданная, с переходом на личности, и за его спиной. Не исключено и наускивание коллег к саботажу рабочего процесса.



**Что делать если ценный коллега с секретными все ещё знаниями решил уволиться из вашей компании (по ТК, вы не можете его удерживать)?**

— Прежде всего, нужно выяснить причину ухода. И если есть возможность, уговорить остаться, предложив компромиссное решение, которое удовлетворило бы обе стороны. Если сотрудник собрался к конкурентам, посоветовал бы взять расписку о неразглашении коммерческой тайны. Не

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



**Елена Белихова**

основатель консалтинговой компании  
GrowConsult

# Не допускайте, чтобы вся важная и секретная информация хранилась у одного человека

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

**Сотрудник, чувствующий поддержку и уважение со стороны компании, меньше склонен к деструктивным действиям и больше заинтересован в её успехе.**

В современном бизнес-мире предательство внутри компании становится одной из наиболее серьезных угроз. Оно может привести к утечке конфиденциальных данных, что, в свою очередь, влечет за собой серьезные финансовые потери, утрату конкурентных преимуществ и уничтожение репутации. Предотвратить предательство можно — решающую роль в этом играют стратегии по работе с персоналом, о которых мы поговорим в этой статье.

Больше всего риску подвержены данные о новых продуктах и технологиях, стратегические планы, системы управления, заработные платы, маркетинговые стратегии и персональные данные клиентов. Чтобы обеспечить эффективную защиту этих данных, необходимо принимать меры на нескольких уровнях: информационная безопасность, юридическая защита и создание подходящей корпоративной культуры.

Особое внимание должно уделяться работе с персоналом, так как человеческий фактор играет решающую роль в обеспечении безопасности информации. Конечно, информационные технологии и юридические документы важны, но пробелы в корпоративной культуре и отсутствие полноценного взаимодействия внутри команды могут привести к дополнительным рискам.

Отбор и найм персонала должны осуществляться с особым вниманием к добросовестности и профессионализму кандидатов. Недостаточно просто проверить резюме — нужно оценить кандидата с помощью кейс-интервью и проективных вопросов. Не забудьте собрать рекомендации с предыдущих мест работы.



Еще один действенный инструмент — обучение сотрудников основам информационной безопасности. Включите это в программу онбординга, и вы поможете им понять еще на старте, что защита данных — ваш приоритет.

Очень важно проводить регулярную и понятную коммуникацию со всеми сотрудниками компании на тему обращения с конфиденциальной информацией. Донесите до каждого, что именно считается конфиденциальной информацией и какие правила и процедуры существуют в компании для её защиты. Распишите все требования максимально четко.

**НЕДОСТАТОЧНО ПРОСТО ПРОВЕРИТЬ  
РЕЗЮМЕ — НУЖНО ОЦЕНИТЬ КАНДИДАТА  
С ПОМОЩЬЮ КЕЙС-ИНТЕРВЬЮ И  
ПРОЕКТИВНЫХ ВОПРОСОВ. НЕ ЗАБУДЬТЕ  
СОБРАТЬ РЕКОМЕНДАЦИИ С ПРЕДЫДУЩИХ  
МЕСТ РАБОТЫ**

Кроме того, осведомленность сотрудников о последствиях нарушения политики конфиденциальности снижает риски утечки данных. Например, начинающий специалист может не осознавать всей ценности и важности защищенных данных, и без инструкций он может случайно раскрыть важную информацию, сделав фотографию контактных данных клиентов или других важных документов (даже без злого умысла). Понимание того, что любое распространение конфиденциальной информации является нарушением внутренней политики и может иметь серьезные последствия, заставляет сотрудников быть более ответственными и осторожными в своих действиях.

Но и на этом работа HR-отдела с сотрудниками не заканчивается постоянно наблюдайте за сотрудниками, имеющим доступ к важным данным. Три индикатора помогут вам заподозрить неладное: изменения в рабочем ритме, повышенная нервозность и попытки избежать контроля.

Что делать, если ценный сотрудник с доступом к секретной информации решает уволиться? Первым делом, проведите с ним беседу и договоритесь о сохранении конфиденциальности. Только не говорите на сухом языке ТК РФ, действуйте шире: напомните сотруднику про его путь в компании, про

**ТРИ ИНДИКАТОРА ПОМОГУТ ВАМ  
ЗАПОДОЗРИТЬ НЕЛАДНОЕ: ИЗМЕНЕНИЯ  
В РАБОЧЕМ РИТМЕ, ПОВЫШЕННАЯ  
НЕРВОЗНОСТЬ И ПОПЫТКИ ИЗБЕЖАТЬ  
КОНТРОЛЯ**

деловые и дружеские связи и бесценном опыте — немного психологии в этом вопросе не помешает. Выстроенные в процессе работы доверительные отношения в этом случае особенно пригодятся. Особое внимание следует уделить созданию корпоративной культуры, основанной на уважении и доверии. Сделайте все возможное, чтобы сотрудник чувствовал себя полноценным членом команды, а руководитель искренне заботился о его профессиональном и личностном росте — поверьте, это значительно сни-

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