

## Ситуация:

Сергей Егоров работает в компании Менеджером по контролю за соблюдением законодательства и внутренних процедур с 2014 года. За этот период к работнику не было никаких претензий, он регулярно получал премии от работодателя, а также положительные отзывы от руководства. Офисы компании расположены по всей стране и Сергей много времени проводит в командировках. С Сергеем заключен договор о дистанционной работе, предусматривающий дополнительные основания увольнения за однократное нарушение трудовых обязанностей.

В его трудовые обязанности входит, в том числе, проведение внутренних расследований в отношении работников компании, на которых поступают жалобы в связи с нарушением этими работниками закона или внутренних политик и процедур. Например, в октябре 2020 года он проводил расследование в отношении Марии Шаровой, которую один из коллег обвинил в том, что она оскорбляет подчиненных и относится к ним неуважительно. В частности, ее подчиненный утверждал, что такая ситуация продолжается с тех пор, как Мария пришла в компанию 3 года назад. По итогам проведения расследования Сергей Егоров не нашел никаких подтверждений данным фактам, о чем сообщил руководству.

Коллега Марии Шаровой был не удовлетворен результатами расследования. Он обратился в отдел персонала компании и 19 октября 2020 года сообщил, что результаты расследования нельзя считать объективными, поскольку, по его информации, Мария Шарова является родной сестрой работника, который проводил расследование (Сергея Егорова). По словам работника, о родстве Шаровой и Егорова "знает весь отдел по контролю за соблюдением законодательства и внутренних процедур".

Отдел персонала увидел в такой ситуации возможное нарушение Положения о конфликте интересов. Данное Положение обязывает всех работников отдела по контролю за соблюдением законодательства и внутренних процедур информировать руководство отдела о том, что кто-то из работников компании (любого ее отдела) является родственником (например, женой/мужем, братом/сестрой, отцом/матерью и т.д.) или состоит в других близких отношениях с работником отдела по контролю за соблюдением законодательства и внутренних процедур. Работников не знакомят с Положением под роспись, поскольку оно размещено в открытом доступе на сайте компании в Интернете. Также в компании регулярно проводятся тренинги по данному Положению, однако по итогам прохождения тренингов у работников не получают каких-либо расписок.

22 октября 2020 года работники отдела кадров провели встречу с Сергеем Егоровым, на которой тот подтвердил наличие родственных связей с Марией Шаровой. Однако настаивал, что при проведении расследования он действовал беспристрастно, продемонстрировал все полученные при проведении расследования документы и

информацию. Отдел по работе с персоналом пришел к выводу, что обвинения Марии Шаровой в ненадлежащем общении с коллегами действительно были необоснованными.

**Вопросы:**

1. Допущены ли Сергеем Егоровым какие-то нарушения его трудовых обязанностей?
2. Если компания решит привлечь Сергея Егорова к дисциплинарной ответственности, что она должна учесть при исследовании срока привлечения к дисциплинарной ответственности?
3. Какую санкцию (меру дисциплинарной ответственности) можно применить к Сергею Егорову?