

# Анализ судебной практики о применении принципа уважения достоинства работника

Е. В. Сыченко<sup>1</sup>, Э. Ю. Бобовникова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Шанхайский университет политики и права,

Китайская Народная Республика, 200030, район Сюхуэй, Шанхай, шоссе Пухуитанг, 99

<sup>2</sup> ООО «Росмедконсалтинг»,

Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, 26-я линия В. О., 7

**Для цитирования:** Сыченко, Елена В., Бобовникова, Эмилия Ю. 2023. «Анализ судебной практики о применении принципа уважения достоинства работника.» *Ежегодник трудового права* 13: 223–230. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.115>

Целью данного исследования является анализ судебной практики по применению принципа уважения достоинства работника, закрепленного в ст. 2 Трудового кодекса РФ. В отсутствие специальных норм о защите работника от психологического преследования, давления и оскорбительного поведения со стороны работодателя, именно данный принцип является ключевым для построения позиции истцов. Однако в отличие от других принципов, реализация которых легко прослеживается даже в структуре Трудового кодекса РФ, обеспечение права работников на защиту своего достоинства ограничивается лишь двумя предложениями статьи, не получает дальнейшего раскрытия ни в рамках законодательства о труде, ни в разъяснениях высших судебных инстанций. В настоящей работе осуществлена попытка выявить тенденции правоприменительной практики и ее проблемные моменты путем анализа решений российских судов по применению указанного принципа за десятилетний период: с 2011 по 2021 г. Проведенный анализ позволил обнаружить ряд проблем правоприменения: суды не проводят разграничение между принципом уважения достоинства работника и принципом запрещения дискриминации в сфере труда; наличествует формальный подход суда к рассмотрению заявлений о психологическом преследовании и давлении на рабочем месте; применяются общие нормы о распределении бремени доказывания в делах о психологическом преследовании. Поскольку в судебной практике отсутствуют решения, при которых требования истцов подлежали бы удовлетворению на основе нарушения принципа уважения достоинства работника, необходимо включить в трудовое законодательство РФ механизм защиты достоинства работников, обязав работодателя обеспечить психологически здоровую рабочую среду, а также перераспределить бремя доказывания при рассмотрении дел данной категории.

*Ключевые слова:* трудовое право, достоинство работника, ст. 2 ТК РФ, психологическое насилие, психологическое давление.

## 1. Введение

В абз. 19 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) среди основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений выделяется обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Исследователи отмечают, что в этом случае объектом правовой защиты выступает достоинство работника

как морально-нравственная категория, которая выражается в уважении и самоуважении человеческой личности работника, поскольку достоинство является несомненным свойством всякой личности, и присуще ей от рождения (Тренина 2011, 122–125). В отсутствие специальных норм о защите работника от психологического преследования, давления и оскорбительного поведения со стороны работодателя, именно данный принцип является ключевым для построения позиции истцов. Однако в отличие от других принципов, реализация которых легко прослеживается даже в структуре ТК РФ, обеспечение права работников на защиту своего достоинства ограничивается лишь двумя предложениями указанной статьи, не получает дальнейшего раскрытия ни в рамках законодательства о труде, ни в разъяснениях высших судебных инстанций.

Цель настоящего исследования — попытка выявить тенденции правоприменительной практики и ее возможные проблемы через анализ решений российских судов по применению принципа уважения достоинства работника за десятилетний период: с 2011 по 2021 г.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Выборка решений для анализа

При отборе судебных актов по ключевым словам и с указанием абз. 19 ст. 2 ТК РФ на сайте «Судакт.ру» было обнаружено 58 релевантных решений.

В этих немногочисленных делах, где работники заявляли о неправомерных и непрофессиональных действиях со стороны работодателей, непосредственных руководителей, коллег, акцентировали внимание на том, что подвергались оскорблениям, унижениям достоинства, угрозам увольнения и физическому принуждению<sup>1</sup>, распространению ничем не оправданных сведений, в результате которых пострадали их честь, достоинство и репутация (личная, профессиональная и деловая)<sup>2</sup>, суды не включали в мотивировочную часть решений принцип, обозначенный в абз. 19 ст. 2 ТК РФ. Иногда суды применяют данный принцип в качестве правового обоснования при удовлетворении заявленных истцом требований, перечисляя его среди прочих, сформулированных в ст. 2 ТК РФ, принципов<sup>3</sup>.

Но в основном в проанализированных судебных решениях речь идет о нарушении данного принципа и каком-либо еще нарушении норм трудового права. Например, принцип упоминается в решениях о взыскании невыплаченной заработной платы<sup>4</sup>, о незаконном увольнении<sup>5</sup>, о незаконном привлечении к дисципли-

---

<sup>1</sup> Решение Провиденского районного суда Чукотского автономного округа от 29.11.2019 по гражданскому делу № 2-263/2019. — Здесь и далее все ссылки на судебные и нормативные акты РФ приводятся по ресурсу: [www.sudact.ru](http://www.sudact.ru) (дата обращения: 10.08.2022).

<sup>2</sup> Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 09.07.2019 по гражданскому делу № 2-5019/2019.

<sup>3</sup> Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 05.10.2020 по гражданскому делу № 2-2425/2020.

<sup>4</sup> Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 13.02.2020 по гражданскому делу № 2-3968/2019.

<sup>5</sup> Решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 06.02.2020 по гражданскому делу № 2-486/2020.

нарной ответственности<sup>6</sup>, о незаконном переводе на другую работу<sup>7</sup>, о признании трудового договора прекращенным<sup>8</sup>. Связано это с тем, что в ТК РФ не прописан механизм реализации принципа защиты достоинства работника.

## **2.2. Причины неприменения принципа уважения достоинства работника**

Для начала обратимся к анализу нескольких решений, в которых отсутствует разграничение между принципом уважения достоинства работника и принципом запрещения дискриминации в сфере труда.

Судебная практика показывает, что работники, в отношении которых было допущено нарушение принципа уважения человеческого достоинства, для обоснования своих требований часто ссылаются на общую норму о защите от дискриминации. Так, в одном из решений истец утверждала, что ее увольнение было необоснованно с точки зрения закона, поскольку причины сокращения носили не объективный характер, а были вызваны личной неприязнью и желанием работодателя избавиться от истца. При этом истец сложившуюся ситуацию называет дискриминацией, а суд, не найдя в действиях работодателя дискриминации и не квалифицировав их иначе, просто отказал в удовлетворении заявленных требований<sup>9</sup>.

Аналогичная тенденция прослеживается и у судов: они склонны рассматривать дела о психологическом преследовании работника в свете положений ч. 2 ст. 3 ТК РФ. В качестве примера можно привести дело, в котором районный суд при анализе возможного нарушения прав работника в виде моббинга (форма группового психологического насилия) ссылаясь не на положения абз. 19 ст. 2 ТК РФ, а на положения ч. 2 ст. 3 ТК РФ и ст. 1 Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». В решении был сделан вывод о том, что истцом не были представлены доказательства, свидетельствующие именно о дискриминации. Хотя истец, напротив, делал акцент на проявлениях моббинга со стороны работодателя, что было проигнорировано судом<sup>10</sup>.

Приведенный подход работников и судов обусловлен в том числе и тем, что, в отличие от принципа уважения достоинства, в ч. 4 ст. 3 ТК РФ прописан механизм защиты нарушаемых прав работников. Норма гласит, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального и компенсации морального вреда. Этот механизм позволяет и работнику, и суду ясно понимать, какие требования допустимы в качестве средства восстановления нарушенных прав. В то же время отсутствие четких норм о запрете психологического преследования и понятного механизма признания незаконными таких действий приводит к тому,

<sup>6</sup> Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 25.06.2019 по гражданскому делу № 33-2528/2019.

<sup>7</sup> Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 14.01.2020 по гражданскому делу № 2-3116/2019.

<sup>8</sup> Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 22.12.2021 по гражданскому делу № 2-5844/2021.

<sup>9</sup> Решение Бородинского городского суда Красноярского края от 25.06.2019 по гражданскому делу № 2-315/2019.

<sup>10</sup> Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 09.04.2021 по гражданскому делу № 2-128/2021.

что и истцы, и суды вынуждены обращаться к нормам о дискриминации, которые должны быть применимы к ситуациям иного характера, основанным на определенном «защищенном признаке», при котором основой доказательства выступает сравнение положений разных работников. Так, если психологическое преследование происходит, например, из-за инвалидности, национальности, профсоюзного членства работника или иного основания, отличающего данного работника, то такие дела должны рассматриваться как дискриминация. Но если преследование, психологическое давление или домогательства происходят в рамках конфликта с работодателем, личных неприязненных отношений, то это нельзя рассматривать как дискриминацию: должны быть реализованы нормы о защите достоинства работников, которых в действующем законодательстве нет.

Следовательно, целесообразно рассмотреть возможность внесения изменений в положения ТК РФ, посвятив данному принципу отдельную статью, в рамках которой необходимо: дать определение действиям, затрагивающим психоэмоциональную сторону трудовой деятельности; предусмотреть обязанность работодателя уважать достоинство работника, воздерживаться от действий, нарушающих принцип уважения достоинства, а также обязанность обеспечивать профилактику нарушений со стороны иных работников и третьих лиц; привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении права работника на уважение человеческого достоинства. Также аналогично ст. 3 ТК РФ в Кодекс следует включить норму о том, что лица, считающие, что их право на уважение достоинства нарушено, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Параллельно необходимо дополнить перечень обязанностей работодателя в области охраны труда — ст. 214 ТК РФ — обязанностью по обеспечению психологически здоровой рабочей среды.

Вместе с тем необходимо обратить внимание и на практическую невозможность доказать факт преследования со стороны работодателя. Проблема возникает из-за того, что перенос бремени доказывания на работодателя предусмотрен лишь в части доказательства законности увольнения, т. е. наличия оснований и соблюдения формальных требований<sup>11</sup>. В части же доказывания нарушения принципа уважения достоинства, выразившегося через такие явления, как моббинг, буллинг (агрессивное поведение в отношении члена рабочего коллектива), психологическое насилие или давление, а в ряде случаев — сексуальные домогательства, нанесение побоев или совершение иных насильственных действий в отношении работника — бремя остается исключительно на работнике. Исследователи отмечают, что такой подход лишает работника возможности восстановить нарушаемые права и получить компенсацию за причиненный вред (Головина, Сыченко и Войтковская 2021). Наглядно проблема может быть проиллюстрирована путем обращения к решению одного из ростовских судов<sup>12</sup>. Истец утверждала, что была уволена в результате сокращения, так как работодатель «объявил ей войну» после отказа выполнять дополнительную работу без оплаты. «Война» заключалась в том, что работодатель увеличил объем работы, взял под контроль рабочий компьютер истца, ограничив

<sup>11</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>12</sup> Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 25.05.2011 по гражданскому делу № 2-2449/2011.

возможность открытия документов и сохранения файлов, отключил интернет. Суд отклонил требования истца, поскольку ей не удалось доказать незаконные действия работодателя.

Психологические преследования со стороны работодателя и (или) коллег чрезвычайно сложно доказать из-за возможного давления со стороны руководства на свидетелей, контроля за рабочими видеорекамерами и иными средствами обеспечения внутренней безопасности. Несмотря на объективно существующие сложности, суды не выполняют требования, предусмотренные ч. 2 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ: они не определяют, какие обстоятельства будут иметь значение для дела, какой стороне надлежит их доказать; зачастую суды не выносят обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на них ссылались. Так, в решении одного из районных судов Республики Тыва в мотивировочную часть решения суд включает лишь фразу о том, что согласно ч. 1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом<sup>13</sup>.

Кроме того, во многих проанализированных решениях в обоснование отказа в удовлетворении заявленных истцами требований положены одинаковые либо схожие формулировки. Часто встречаются следующие: «поскольку истцом не представлено доказательств того, что по вине ответчиков она испытывала нравственные или физические страдания, оснований для взыскания компенсации морального вреда не имеется»<sup>14</sup>, «каких-либо доказательств, что работодатель оказывал на истца какое-либо физическое или психическое воздействие, повлекшее утрату работником возможности самостоятельного выбора решения о продолжении или прекращении трудовых отношений, не представлено»<sup>15</sup>, «истцом не представлено доказательств, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности, подтверждающих как оказание на нее давления со стороны работодателя при подаче заявления об увольнении по собственному желанию, так и создание ответчиком условий, делающих невозможным осуществление трудовой функции»<sup>16</sup>, «достаточно достоверных доказательств, опровергающих установленные судом обстоятельства, истцом суду не представлено (в иске не заявлено) и судом не установлено»<sup>17</sup>.

В российской науке трудового права долгие годы эксперты, ссылаясь на иностранный опыт, отмечают необходимость перенести или облегчить бремя доказывания по делам о дискриминации (Лютков и Герасимова 2016; Митина 2006). Аналогичный посыл по переносу бремени доказывания при рассмотрении жалоб и разрешении споров в связи с гендерным насилием и домогательствами содержится в Рекомендации об искоренении насилия и домогательств в сфере труда № 206,

---

<sup>13</sup> Решение Дзун-Хемчикского районного суда Республики Тыва от 26.06.2019 по гражданскому делу № 2-198/2019.

<sup>14</sup> Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.07.2019 по гражданскому делу № 2-5019/2019.

<sup>15</sup> Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28.12.2020 по гражданскому делу № 33-12422/2020.

<sup>16</sup> Апелляционное определение Пермского краевого суда от 22.12.2021 по гражданскому делу № 33-12815/2021.

<sup>17</sup> Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29.10.2020 по гражданскому делу № 88-19785/2020.

принятой в 2019 г. Международной организацией труда<sup>18</sup>. Полагаем, что изменение подхода отечественного законодателя к распределению бремени доказывания по делам о психологическом преследовании и сексуальных домогательствах увеличило бы шансы жертв на восстановление нарушенных прав и причиненного вреда и внесло бы вклад в борьбу с судебским формализмом.

Заключительной проблемой, из которой плавно вытекают две предыдущие, как раз и является судебский формализм, который не только препятствует реализации ряда основополагающих принципов гражданского процесса, будь то принцип законности или принцип процессуальной экономии, но и увеличивает нагрузку на систему судов.

К примеру, при рассмотрении судами первой и апелляционной инстанций гражданского дела о признании неправомерным действия работодателя в виде непредоставления истцу рабочего места, обязанности работодателя определить рабочее место и компенсировать моральный вред<sup>19</sup>, не было проанализировано предыдущее решение того же Ленинского районного суда г. Владивостока<sup>20</sup>. В нем фигурировали те же стороны, что и в основном решении: истец — врач-хирург, ответчик — ФГКУ «1477 Военно-морской клинический госпиталь» Министерства обороны РФ. Однако требования истца заключались в компенсации материального ущерба и морального вреда, причиненных в результате ненадлежащего оказания медицинских услуг. Возможно предположить, что отношения между истцом и ее коллегами испортились именно после вынесения решения по первому делу в пользу истца, так как она не только доказала в судебном порядке, что получила некачественную медицинскую помощь в госпитале своего работодателя, но и учреждение суд обязал выплатить присужденные компенсации. Но при исследовании обстоятельств по основному делу ни суд первой, ни апелляционной инстанций не обратили на это внимание, и поэтому за нарушение трудовых прав истец получила минимальную компенсацию — 3000 руб.

В качестве другого примера можно привести рассмотрение гражданского дела о восстановлении на работе и компенсации морального вреда<sup>21</sup>, при котором районный суд не принял во внимание предыдущее решение того же суда<sup>22</sup>: истец уже обращался с иском против своего работодателя с требованиями о признании приказов о дисциплинарном взыскании незаконными и их отмене. Однако в удовлетворении заявленных истцом требований судом было отказано в полном объеме, поскольку в действительности дисциплинарные взыскания в отношении истца не применялись (информация о них отсутствует в личном деле), а довод, обосновывающий наличие взысканий, — личная переписка с менеджером в приложении «Ватсап» — суд не принял во внимание в качестве весомого. Таким образом, истец подвергся воздействию

---

<sup>18</sup> Рекомендация МОТ 2019 г. об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (206). [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS\\_712184/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_712184/lang--en/index.htm) (дата обращения: 16.03.2022).

<sup>19</sup> Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 28.07.2020 по гражданскому делу № 2-1629/2020 и апелляционное определение Приморского краевого суда от 03.11.2020 по гражданскому делу № 33-8964/2020.

<sup>20</sup> Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 12.10.2020 по гражданскому делу № 2-2/2020.

<sup>21</sup> Решение Тамбовского районного суда Тамбовской области от 24.03.2021 по гражданскому делу № 2-416/2021.

<sup>22</sup> Решение Тамбовского районного суда Тамбовской области от 13.02.2020 по гражданскому делу № 2-2559/2019.



длительной психотравмирующей ситуации, которая продолжалась более полутора лет до вынесения решения по основному делу. Но суд, не приняв во внимание существование предыдущего дела и обстоятельства, изложенные истцом, посчитал 5000 руб. компенсацией, соразмерной причиненным истцу страданиям.

Таким образом, общая тенденция судов свидетельствует о формальном подходе при рассмотрении дел данной категории. Наличие норм о защите работника от психологического насилия и понимание судами основных аспектов при разрешении подобных кейсов могли бы в корне изменить ситуацию, став основанием для анализа всех обстоятельств дела, включая неприязненные отношения между сторонами спора, наличие очевидного конфликта или повторное обращение за судебной защитой.

### 3. Выводы

В заключение обобщим выявленные в рамках настоящего анализа проблемы правоприменения в сфере реализации принципа уважения достоинства работника: отсутствие разграничения между принципом уважения достоинства работника и принципом запрещения дискриминации в сфере труда; общие нормы о распределении бремени доказывания в делах о психологическом преследовании, которые усложняют защиту работника; формальный подход судов общей юрисдикции к рассмотрению заявленных истцами требований.

В настоящее время в судебной практике отсутствуют решения, при которых требования истцов подлежали бы удовлетворению на основе нарушения принципа уважения достоинства работника. В исключительных случаях суд прибегает к перечислению принципа среди остальных, содержащихся в ст. 2 ТК РФ. Этот вывод подтверждает предложения авторов: включить в трудовое законодательство РФ механизм защиты достоинства работников, обязав работодателя обеспечить психологически здоровую рабочую среду, а также перераспределить бремя доказывания при рассмотрении дел данной категории.

### Библиография

- Головина, Светлана Ю., Елена В. Сыченко и Илона В. Войтковская. 2021. «Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана.» *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 53: 624–647.
- Лютов, Никита Л., и Елена С. Герасимова. 2016. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики. *Актуальные проблемы российского права* 3 (64): 100–108.
- Митина, Надежда М. 2006. *Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права*: Дис. .... канд. юрид. наук. Московская государственная юридическая академия.
- Тронина, Любовь Н. 2011. О правовых вопросах защиты достоинства работника как личности. *Социально-экономическое управление: теория и практика* 1 (19): 122–125.

Статья поступила в редакцию 13 августа 2022 г.;  
рекомендована к печати 5 сентября 2022 г.

Контактная информация:

Сыченко Елена Вячеславовна — канд. юрид. наук, доц.; e.sychenko@mail.ru  
Бобовникова Эмилия Юрьевна — юрисконсульт; eubobovnikova@ya.ru

# Comparative legal analysis of the application of the principle of respect for the dignity of the employee

E. V. Sychenko<sup>1</sup>, E. Yu. Bobovnikova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Shanghai University of Political Science and Law,  
99, Puhuitang Rd, Xuhui District, Shanghai, 200030, People's Republic of China

<sup>2</sup> LLC "Rosmedconsulting",  
7, 26-ya liniya V. O., St Petersburg, 199034, Russian Federation

**For citation:** Sychenko, Elena V., Bobovnikova, Emilia Yu. 2023. "Comparative legal analysis of the application of the principle of respect for the dignity of the employee." *Russian Journal of Labour & Law* 13: 223–230. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.115> (In Russian)

The purpose of this study is to analyze judicial practice on the application of the principle of respect for the dignity of an employee, enshrined in Article 2 of the Labour Code of the Russian Federation. In the absence of special rules on the protection of an employee from psychological harassment, abuse, and pressure on the part of the employer, this principle is the key to building the position of the plaintiffs. Unlike other principles, ensuring the right of workers to protect their dignity is limited to only two sentences of the article, and has no further disclosure neither in labour legislation, nor in the clarifications of higher judicial instances. This paper examines the trends in law enforcement practice and its possible problems by analyzing the practice of Russian courts for the period from 2012 to 2021. This analysis has highlighted a number of enforcement problems: the courts do not distinguish between the principle of respect for the dignity of an employee and the principle of prohibition of discrimination in the sphere of work; there is a formal court approach to considering allegations of psychological harassment and pressure in the workplace; courts apply general rules on the distribution of the burden of proof in cases of psychological harassment. Since there are no decisions in judicial practice in which the plaintiffs' claims would be satisfied on the basis of violation of the principle of respect for the dignity of the employee, it is necessary to include in the labour legislation of the Russian Federation a mechanism for protecting the dignity of employees, obliging the employer to provide a psychologically healthy working environment, as well as redistribute the burden of proof when considering cases of this category.

**Keywords:** labour law, dignity of an employee, art. 2 of the Labour Code of the Russian Federation, psychological abuse, psychological pressure.

## References

- Golovina, Svetlana. Yu., Elena V. Sychenko and Ilona V. Voytkovskaya. 2021. "Protection from violence and harassment in the sphere of work: Challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan." *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* 53: 624–647. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L., and Elena S. Gerasimova. 2016. "Discrimination in the sphere of work: Questions of the effectiveness of norms and law enforcement practice." *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* 3 (64): 100–108. (In Russian)
- Mitina, Nadezhda M. 2006. *Prohibition of discrimination in the sphere of labour as one of the main principles of labour law*: PhD Thesis in Law. Moscow State Law Academy Publ. (In Russian)
- Tronina, Lyubov' N. 2011. "On legal issues of protecting the dignity of an employee as a person." *Sotsial'no-ekonomicheskoe upravlenie: teoriia i praktika* 1 (19): 122–125. (In Russian)

Received: August 13, 2022  
Accepted: September 5, 2022

### Authors' information:

Elena V. Sychenko — PhD in Law, Associate Professor; e.sychenko@mail.ru  
Emilia Yu. Bobovnikova — Legal Adviser; eyubobovnikova@ya.ru