

# Трудовое право: актуальные вопросы и лучшие практики 2017

01.11.2017

НОВОСТИ КОМПАНИЙ



Более 100 человек посетили XI Профессиональную конференцию **«Трудовое право: актуальные вопросы и лучшие практики 2017»**, которая прошла 26-27 октября в отеле «Метрополь», Москва. Организатор мероприятия – компания **infor-media Russia**, партнерами выступили адвокатские бюро «Андрей Городисский и партнеры», «Егоров,

Пугинский, Афанасьев и партнеры», а также компании z-card и Mobile Cat.

**Валерий Корж**, Министерство труда и социальной защиты РФ, открыл стратегическую сессию «Обзор трендов в сфере трудового права» рассказом о вопросах специальной оценки условий труда и ответственности за нарушения законодательства об охране труда.

Большинство работодателей должны понимать, что новая редакция и правки, вносимые в трудовое законодательство, необходимы именно им. «Повышение производительности труда влечёт высвобождение персонала — это аксиома», — отметил Валерий Анатольевич. Также был затронут вопрос нулевого травматизма. «Нулевой травматизм недостижим, но профилактикой заниматься просто необходимо. Все предприятия разбиты на 5 категорий риска, исходя из собранной статистики. Надзор концентрируется там, где есть риски», — услышали делегаты. Сегодня активно вводится тема проверочных листов, которые инспекторы в ближайшем будущем должны будут использовать в обязательном порядке. В заключение своего выступления Валерий Анатольевич отметил, что все акты и законы размещены в свободном доступе, и Минтруда всегда открыто к диалогу.

**Владислав Горбачев**, EXELUM, в своем докладе поднял вопрос обязательного перехода на рискоориентированный подход. Владислав подчеркнул, что одинаковые требования могут быть различными на разных рабочих местах и работники зачастую выбывают из-за накопленной усталости, если рабочий процесс организован неверно или из-за рабочего травматизма.

**Иван Бердинских**, ManpowerGroup Russia & CIS, отметил две модели в условиях заемного труда: предоставление персонала или аутсорсинг. Иван обозначил ограничения для направляющей стороны в рамках модели предоставления персонала и договора о предоставлении труда работников, а также провел анализ судебной практики и часто задаваемых вопросов.

**Снежана Орлова (Пенцова)**, АНКОР, рассказала о степени риска для работодателя при заключении гражданско-правового договора вместо трудового и легализации заемного

труда между аффилированными лицами. Снежана привела примеры самых частых ошибок в рамках гражданско-правовых отношений и ключевые признаки фактического допуска к работе, а также сделала акцент на том, что основанием для признания трудовых отношений может являться оплата услуг и выплата заработной платы — в одну дату 2 раза в месяц. Снежана отметила основания для признания отношений трудовыми и рассказала о практике трудового найма.

Доклад **Илоны Ульяновой**, ОБИ Франчайзинговый Центр, «Электронный документооборот: новые возможности и правовое обоснование» в сессии «Особенности регулирования электронного документооборота и дистанционной работы» вызвал большой интерес и много уточняющих вопросов. Илона привела яркий пример автоматизации документооборота: как в ОБИ отказались от командировочных удостоверений, создали функцию, позволяющую запланировать отпуск в 1 клик (программа не только отслеживает отпуска всех сотрудников, но и напоминает заранее, а также отслеживает, чтобы у взаимозаменяемых сотрудников не было отпуска в одно время). «Для дистанционных работников электронная цифровая подпись необходима. В ОБИ дистанционные сотрудники — в закупках. Для них созданы специальные должностные инструкции, и дважды в год проходит проверка персонала», — рассказала Илона.

**Андрей Петров**, ВымпелКом, также затронул особенности дистанционного труда. Андрей призвал с особым вниманием отнестись к содержанию трудового договора и обязанностям сотрудника, работающего дистанционно. Слушатели получили следующие советы: регламентировать предоставление отчётности; прописать обязанность работника проверять корпоративную электронную почту с определенной периодичностью; установить время реакции на письма от руководства; работник обязан сообщать о нахождении за пределами РФ более 180 дней с начала года, о временной нетрудоспособности, а также о неработоспособном оборудовании; привлекать к сверхурочным работам только с письменного поручения работодателя; включить все расходы в заработную плату. Андрей привел особенности прекращения трудового договора, районных коэффициентов и

процентных надбавок. А в заключение привел интересный пример внесения изменений в трудовой договор с помощью корпоративной электронной почты и увольнения работника.

Очень ярким стал мастер-класс **Елены Кожемякиной**, BLS, «Конфликтные переговоры и увольнения». «Как вы понимаете, что переговоры будут конфликтными?» – спросила Елена.

Переговоры — как пазл, где каждая деталь важна, и подготовка к переговорам по соглашению сторон – один из основных элементов. Рычагом для переговоров могут стать виновные действия и невиновные действия. Слушателям Елена дала много полезных советов: стратегия должна быть одна; сделать ограничение по числу участников переговоров; четко понимать доказательную базу; определить бюджет, а также призвала:

1. Провести переговоры в 1 день.
2. Собрать всю возможную информацию о человеке.
3. Забронировать переговорную.
4. Ограничить участие топ-менеджеров в переговорах.
5. Пригласить на переговоры в письменном виде как способ удержать на переговорах.
6. Не брать оригиналы документов на переговоры.
7. Взять с собой на переговоры: трудовой кодекс, калькулятор, справку с расчетами количества неиспользованных дней отпуска, справку с окончательным расчетом, включая премии.

Структура проведения переговоров с работником: примирить с увольнением, объяснить, что все происходит в рамках закона; настроить на конструктивность и эффективность. Далее поиск плана Б. Когда торги закончены, следует перейти к оформлению соглашения. В завершение переговоров Елена посоветовала восхититься сотрудником и поблагодарить его. А самый главный секрет — не бросать переговоров, как бы этого ни хотелось.

В завершение деловой части программы **Ксения Михайличенко**, Центр социально-трудовых прав, представила историю одного дела «Злоупотребление правом работодателем: в РФ появились первые судебные решения по дискриминации». Ксения начала свой рассказ об истории внутренних взаимоотношений в компании «Аэрофлот», где вспыхнул скандал, связанный с дискриминацией бортпроводников – по половому признаку и по размеру одежды. Несмотря на то, что этот вопрос так же важен, как и вопрос о принуждении к труду, сегодня российские суды не хотят признавать дискриминацию, поэтому позицию в суде пришлось строить на международных документах. Перед судом встал вопрос: является ли размер одежды деловым качеством бортпроводника? Доводами Аэрофлота стали следующие пункты:

- крупным женщинам трудно перемещаться в проходах, что может повлиять на скорость эвакуации в критической ситуации;

- авиакомпания теряет топливо из-за лишнего веса бортпроводниц;

- проведённый среди пассажиров опрос «Хотите ли вы, чтобы вас обслуживали бортпроводники с привлекательной внешностью?», в котором большинство респондентов ответили утвердительно.

Защитники бортпроводниц Аэрофлота построили свое дело на анализе зарубежной практики, суд 1-й инстанции проиграла, но выиграла апелляцию, и это стало прорывом в российской практике. Важна не столько победа, сколько общественный резонанс в СМИ.

**Ирина Иерусалимская**, бортпроводник, и **Евгения Магурина**, экс-бортпроводник

компания «Аэрофлот», стали специальными гостями конференции и рассказали подробности того, что происходило непосредственно в компании. Евгения упомянула гордость, которую раньше испытывала от того, что работает в одной из крупнейших компаний России. «При плохом отношении работодателя снижается работоспособность», — отметила Евгения. «Помните, любой конфликт можно решить с помощью переговоров», — подчеркнула Ирина.

После завершения деловой части программы у всех участников была возможность в непринужденной обстановке не только пообщаться между собой, но и задать спикерам вопросы, которые не успели прозвучать во время сессий.

Утро второго дня открыли частные консультации для делегатов конференции, где в качестве экспертов выступили **Марина Абрамова**, АБ «Андрей Городисский и партнеры», и **Ольга Анисимова**, Orrick. Слушатели получили подробные разъяснения по следующим вопросам: является ли правомерным проведение индексации заработной платы различным категориям работников в разных размерах? Каким образом возможно легально взыскать с сотрудников штрафы за нарушение ПДД, которые приходят на компанию, если машина зарегистрирована на компанию и если они находятся в лизинге? Возможно ли уволить сотрудника за неоднократное несоблюдение трудовых обязанностей, если он нарушает правила компании? Каким образом оплачивается выходной день сотрудника, если он в этот день находился в пути к месту командировки? Требуется ли уведомлять сотрудников основного общества, которое продолжает свою деятельность после реорганизации в форме присоединения, о праве расторгнуть трудовой договор в связи с реорганизацией? Также в ходе сессии возникло большое количество вопросов у делегатов в зале. Эксперты с легкостью справились и с ними.

**Ольга Анисимова**, Orrick, выступила модератором сессии «Проверки ГИТ и подготовка к ним», в ходе которой **Наталья Агуреева**, Государственная инспекция труда в городе Москве (ГИТ), подробно рассмотрела административные штрафы ГИТ, рассказала, что выявляют и во сколько это обходится работодателю. Наталья рассказала об административной

ответственности за нарушение требований трудового законодательства и связанных с охраной труда, а также о произошедших изменениях. «В последнее время не соблюдать закон стало очень дорого», — сделала акцент Наталья Вадимовна. Представитель ГИТ также ответила на все вопросы аудитории.

**Марина Абрамова**, АБ «Андрей Городисский и партнеры», привела нормативно-правовые акты, регулирующие различные проверки ГИТ. «Страшнее всего то, с чем раньше не сталкивался, к чему не готов, это относится и к проверкам», — отметила Марина. Главным плюсом плановой проверки, несомненно является то, что узнать о проверке и её сроках можно заранее. Плановая проверка может быть комплексной, тематической, выездной, документарной. К внеплановой проверке никогда нельзя быть полностью готовым, при этом внеплановые проверки могут идти вне зависимости от плановых. Во время документарных проверок запрашивают сведения, содержащиеся в документах работодателя, а выездная не только касается документов, но и состояния сотрудников, оборудования, используемых территорий, зданий и т.д. Марина напомнила, что с 1 января 2018 года станут обязательными проверочные листы и призвала в качестве постоянного помощника использовать сайт Роструда, который является отличным источником информации, т.к. постоянно обновляется.

**Руслан Канбеков**, Московская коллегия адвокатов «Защита», на примере нескольких дел (индексация заработной платы, коллективный и индивидуальный трудовые споры) подробно описал требования и аргументы работника, аргументы работодателя, привел итоги рассмотрения дела и дал практические рекомендации.

В заключение Ольга Анисимова напомнила, как и где эффективнее обжаловать результаты проверки, призвала быть профессионалами своего дела и аккуратно вести документацию.

В сессии «Недобросовестное поведение работников и работодателей» **Анна Иванова**, Адвокатское бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», поделилась опытом, какие доказательства следует применять в суде. Анна напомнила виды доказательств:

свидетельские показания, отзывы контрагентов, данные учетной записи работника, данные видеонаблюдения и запись с диктофона, переписка по электронной почте, акты, экспертиза, распечатка звонков, заверенные копии интернет-страниц и дала рекомендации, как правильно их использовать.

**Наталья Румянцева**, Силовые машины, рассмотрела дело о недобросовестном поведении работника с использованием «договорных» больничных листов. Наталья поделилась алгоритмом проверки листка нетрудоспособности на подлинность и привела обстоятельства кейса через призму закона и судебной практики, а также подробно разобрала алгоритм действий работодателя в данном кейсе.

Темой выступления **Полины Серебряковой**, КБ «Ситибанк», стало создание корпоративной среды, способствующей предотвращению конфликтов с сотрудниками. «Миссия Citi — быть надежным партнером для наших клиентов, с должной ответственностью предоставлять финансовые услуги, которые содействуют росту и экономическому прогрессу, — отметила Полина, — и поэтому принятие этически верных решений и соблюдение всех принципов Кодекса корпоративной этики Citi нашими сотрудниками играют важнейшую роль в воплощении нашей миссии в жизнь. Мы уделяем огромное внимание вопросам, связанным с управлением персоналом, в частности, предоставляем сотрудникам прозрачные возможности эскалации вопросов, которые их волнуют, а также обращаем особое внимание на повышение осведомленности, как сотрудников, так и руководителей в области социально-трудовых отношений». Полина подробно рассказала о работе подразделения по работе с персоналом; политике рассмотрения обращений сотрудников; развитию и поддержке руководителей всех уровней; программе помощи работникам и культуре открытости и вовлеченности Citi.

В рамках вечернего дискуссионного клуба «Увольнение по различным основаниям» экс-руководитель юридического отдела «Омега Биттнер» **Ирина Катасова** напомнила, что не допускается увольнение во время нетрудоспособности, болезни, а также незащищенных категорий сотрудников. Ирина подробно рассмотрела, на что обратить внимание при

увольнении из-за непрохождения испытательного срока; расторжении трудового договора при ликвидации предприятия; расторжении трудового договора при сокращении численности или штата сотрудников; расторжении трудового договора при смене собственника имущества организации; увольнении работников в связи с несоответствием занимаемой должности; увольнении по причине неоднократного неисполнения должностных обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание; увольнении в связи с однократным грубым нарушением и увольнении в связи с нахождением в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

**Елена Челембеева**, Volvo Group Russia, призвала помнить, что суд не самое лучшее решение конфликта, а соглашение сторон — наименее рискованный вариант. Также Елена поделилась интересным опытом шведских компаний, когда сотрудникам поступает предложение уволиться по собственному желанию и получить при этом компенсацию. Чаще всего на такое предложение откликаются нелояльные к работодателю сотрудники, что позволяет избегать дополнительных трудовых споров. Елена призвала документально фиксировать все нарушения и вести чек-листы проверок.

**Наталья Чехина**, РЭП-Холдинг, рассказала, как снизить риски работодателя при увольнении и привела в качестве примеров кейсы «Тяжело уступить место молодым», «Конфликт руководителя и подчиненного» и «Противодействие ещё не совершенному действию». «Работодателю тоже иногда нужна защита от неправомерных действий сотрудника», — отметила Наталья и подчеркнула, что важными элементами сотрудничества являются доступность, прозрачность, взаимное партнёрство, доверие к работодателям, командная работа.

Из выступления **Станислава Бобкова**, Руспетро, делегаты узнали, как правильно вести себя при конфликтном увольнении организованной группы работников (IT). Станислав подробно рассказал, как вели себя сотрудники и работодатель и дал практические рекомендации.

Выступивший модератором сессии **Андрей Слепов**, БАЙТЕН БУРКХАРДТ, напомнил, что

альтернативой проблемных увольнений являются: соглашение сторон, отказ от работы в новых условиях, дисциплинарное взыскание. Андрей рассмотрел сложные случаи при увольнении руководителей, относящихся к защищённым категориям и отдельно отметил важные моменты регулирования трудовых обязанностей, посоветовал прописать механизмы привлечения к дисциплинарной ответственности, заключать срочные договоры, как вариант — назначать двух генеральных директоров. Также были подняты вопросы работы беременных и имеющих детей до 3 лет.

Компания **infor—media Russia** благодарит всех спикеров, партнеров и делегатов, которые приняли участие в мероприятии. До новых встреч!

НОВОСТИ КОМПАНИЙ