

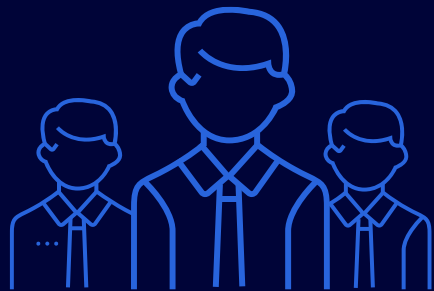
«Актуальные проблемы и распространенные ошибки в области трудового права, с которыми сталкиваются иностранные компании в России»



GRATA
INTERNATIONAL

2020

Михаил Герман, Руководитель практики Трудового права
GRATA International Россия, Санкт-Петербург



Правовое регулирование

Трудовое законодательство Российской Федерации всегда считалось одной из сложных отраслей права по признанию не только практикующих юристов, но и судейского сообщества, в котором рассмотрение трудовых споров принято доверять только опытным судьям.

Принципы правового регулирования трудовых отношений и кадрового учета в России и зарубежных странах имеют существенные различия, игнорировать которые просто недопустимо.

Иностранным компаниям приходится привыкать к тому, что в России нельзя вести бизнес без так называемого отдела HR administration, который не имеет ничего общего с HR management, а также нужно хранить большое количество бумажных документов.



ОШИБКИ ИНОСТРАНЦЕВ В РОССИИ

- Ошибки, связанные с заключением трудовых договоров;
- Ошибки, связанные с расторжением трудовых договоров;

- Ошибки исполнения трудовых договоров и ошибки управления;
- «Эксцесс» консультанта;

Ошибки, связанные с заключением договоров

- Обычно трудовые договоры, составленные в соответствии с требованиями зарубежного права, детальнее тех, которые оформляются российскими работодателями.
- Положения, регулирующие вопросы вознаграждения, переезда в Россию, субординации и порядка расторжения договора.
- Положения об оплате транспортных расходов, надбавках за проживание вне пределов своей страны, предоставлении автомашины, компенсации расходов по найму жилья, стоимости обучения детей в школе, оплате уроков русского языка и проч.
- Договоры, как правило, предусматривают механизм возмещения потерь в заработной плате в случае укрепления курса рубля.
- Обычно трудовые договоры, составленные в соответствии с требованиями зарубежного права, детальнее тех, которые оформляются российскими работодателями.
- Рекомендуется внимательно проверять, по каким объективным причинам и как работодатель обязуется предоставить дополнительные льготы иностранным работникам



DISCRIMINATION

Ошибки, связанные с заключением договоров

- Еще одной ошибкой, допускаемой иностранными компаниями при заключении трудовых контрактов в России, является применение в тексте такого контракта условий соглашения о неконкуренции, запрещающих сотрудникам трудоустраиваться впоследствии в компании-конкуренты.
 - Соглашение о неконкуренции призвано защитить права работодателя и конкурентоспособность компании на рынке, но при этом оно является несколько дискриминационным по отношению к наемному сотруднику.
- Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 октября 2017 г. № 14-2/В-942 «О дополнительном соглашении о неконкуренции»
 - Соглашение о неконкуренции нарушает статью 37 Конституции РФ.

Ошибки, связанные с исполнением договоров

- Наиболее часто встречаются вопросы, связанные со служебными расследованиями и дисциплинарными проступками.
- Вопрос о том, что делать с работником, который исчез. Обычно в этих историях нет никакой трагедии — просто иностранец нашел лучшую работу или решил не возвращаться в Россию. В отношении же российских сотрудников возникает та же ситуация.
- Еще одна ошибка, с которой сталкиваются иностранные компании, сотрудник заключил трудовой контракт, но на работу не вышел.
- Или, напротив, работник приступил к работе, но договор с ним еще не оформлен (фактический допуск к работе).
- Предоставление отпусков без надлежащего оформления кадровых приказов.
- В расчете заработной платы не учитываются листы нетрудоспособности.
- Ненадлежащим образом оформляются направления в служебные командировки

Ошибки управления

- Как ни странно, но данные категории ошибок возникают вследствие того, что работодатель решает все кадровые вопросы самостоятельно, назначая на ключевые посты иностранных топ-менеджеров.
- Компании вводят стандарты, разработанные и адаптированные своими дочерними обществами по зарубежный опыт трудового законодательства без адаптации.
- Управление в компании, состоящее из Российских специалистов, искусственно создает информационный «заслон» между учредителем или его доверенным лицом и истинным положением дел в организации. Основной целью такой политики зачастую выступает личное обогащение отдельных лиц. При этом деятельность штатных юристов организации нивелируется или подавляется полностью, либо должности юрисконсультов замещаются лояльными работниками. В такой компании принципиальность считается недостатком работника, а ее проявление наказывается психологическим давлением (в том числе в виде угроз физической воздействия) и, в конечном счете, — увольнением по «статье»
- В период своего становления на рынке компания с иностранным участием обычно управляется менеджером страны учредителя, но впоследствии происходит замена управленческих кадров на российский персонал. Последующее назначение в качестве высшего менеджмента российского работника, пусть даже прошедшего обучение по иностранным программам управления, ведет к радикальным кадровым изменениям во всех структурах компании. При этом процесс смены состава работников протекает с массовым нарушением трудовых прав, в том числе и в отношении руководящего звена компании.

Ошибки, связанные с расторжением договоров

- Процедура расторжения трудового контракта (увольнения) вызывает наибольшее количество ошибок, приводящих к возникновению трудовых споров.
- Сроки уведомления о расторжении трудового договора и реализация принципа «garden leave»
- Порядок ликвидации отделов и представительств.
- Порядок ликвидации отделов и представительств.
- Непонимание порядка реализации статей 81, 192 и 193 ТК РФ
- Если над договором работали российские юристы, то обычно сложностей не возникает, за исключением, наверное, недопонимания трудового законодательства самой иностранной компанией.
- Если же компания заключала договор самостоятельно или с привлечением иностранных юристов, в таком договоре можно встретить все, что угодно: от права увольнения работника в связи с тремя месяцами его непрерывной нетрудоспособности до расторжения трудового договора за вступление в брак с коллегой.

«Эксцесс» консультанта

- Практика показывает, что компании с иностранным капиталом больше доверяют международным юридическим фирмам, которые, к сожалению, не всегда владеют всей полнотой знаний об особенностях российского законодательства и особенностями ведения бизнеса в России, либо привлекают к делу юристов, специализирующихся исключительно в трудовом праве.
- Внешний консультант, владеющий спецификой деловых отношений и знанием законодательства, может обезопасить компанию от прогнозируемых рисков, вытекающих из трудовых споров с работниками.
- Частой ошибкой иностранных консультантов является же узкое понимание ситуации в компании-клиенте и выделение под решение задачи просто финансового ресурса, тем самым в суде процесс ведется не по принципу всесторонней правовой оценки возникших правоотношений и действий сторон, а к постоянному предложению «отступных» работнику.

ОСНОВНЫЕ МОТИВЫ ОШИБОК



- Объем и непонятность ведения кадровых документов
- Приверженность устоям и традициям внутри компании
- Приверженность традициям длительного сопровождения
- Частота изменения законодательства
- Отсутствие должного внимания к изготовлению документов и подбору персонала

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- В заключении хотелось бы отметить, что стратегически важным решением для любой компании с иностранным участием является привлечение независимого и беспристрастного юридического консультанта, досконально знающего российское законодательство и способного спрогнозировать возможные правовые риски в сфере трудовых отношений и вовремя их предотвратить.
 - Игнорирование этой объективной необходимости с большой долей вероятности может привести к серьезным финансовым потерям, а также нанести существенный вред деловой репутации как компании, так и ее сотрудников.
 - Это, в свою очередь, в условиях современного рынка неприемлемо для всех сторон.
 - Пути выхода из конфликтных ситуаций есть всегда, их просто нужно знать, где и с кем искать.
-

БЛАГОДАРИМ ВАС!



Михаил Герман
GRATA International,
Санкт-Петербург

+7-981-749-71-70

mgerman@gratanet.com

www.gratanet.com