

ПОСТРЕЛИЗ

20 июня 2019 года состоялась конференция на тему: «**Трудовое право-2019: сложные вопросы, тенденции и практика**», организованная ИД «Коммерсантъ». В мероприятии приняли участие представители органов власти, бизнеса и юридического сообщества.

Открыл конференцию директор департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты **Валерий Анатольевич Корж**, который рассказал о последних новеллах законопроекта в области охраны труда. Спикер отметил, что документ планируется внести в Госдуму этой осенью, а сам проект направлен на внедрение современных инструментов, которые позволят продолжать сокращать травматизм, улучшать условия труда и сохранять жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности. В нем устанавливаются два основных принципа в сфере обеспечения безопасности работников: принцип профилактики и принцип минимизации последствий, вызванных различными инцидентами, несчастными случаями. Из основных нововведений господин Корж выделил запрет на продолжение работы в 4-м классе условий труда (опасные) — при установлении такого класса опасности работы приостанавливаются, проводятся мероприятия по улучшению условий, после чего работы могут быть возобновлены. Безусловно есть исключения для отдельных рисков видов деятельности, связанных с ликвидацией различных чрезвычайных ситуаций, например, нельзя запретить работу пожарных, спасателей и т. д. Вторая важная новелла касается установления прав и обязанностей нескольких работодателей, работающих на одной площадке, у которой всегда есть какой-то владелец. Валерий Корж отметил, что этим вопросом озаботились после инцидента с «Зимней вишней», когда выяснилось, что в торговом центре около 300 арендаторов и каждый из них отвечал за пожарную безопасность. «Тот, кто владеет площадкой, должен вместе с арендаторами, с субподрядчиками, с теми, кто находится на площадке, риски и опасности выявить, до всех работников довести, деятельность скоординировать... Мы им рекомендации, как это делать, издадим на уровне Минтруда», — подчеркнул господин Корж. Кроме того, по законопроекту у работодателей, по его словам, появится ряд прав в области охраны труда, в частности, они смогут использовать различные IT-системы для контроля за безопасностью на рабочих местах, вести документооборот в электронном виде и подключить надзорные органы к этим системам, чтобы впоследствии сократить число плановых проверок за ненадобностью. А срок давности по расследованию несчастных случаев инспекцией труда будет ограничен тремя годами.

Начальник управления государственного надзора в сфере труда Роструда **Егор Иванов** затронул тему ответственности руководителей за нарушение трудового законодательства. Он подчеркнул, что для работодателя крайне важно проводить оценку рисков. Управление профессиональными рисками представляет из себя совокупный комплекс мер по идентификации опасности и оценки, мероприятия по снижению рисков, и это является составной частью системы управления охраны труда. Существуют вредные и опасные производственные факторы, которые тоже могут привести к травмам работников. Господин Иванов указал, что если нет надлежащей системы управления охраны труда, то это образует целых три состава административных нарушений: это общее нарушение в сфере охраны труда, допущение необученного работника к работе и отсутствие всех необходимых требований в трудовом договоре. «Мы в нынешнем году разработали методические рекомендации для наших инспекторов, как расследовать, как проверять работодателей именно на предмет системы управления охраны труда,

проанализировали всю работу, которая была за это время инспекторским составом сделана», — рассказал спикер. По его словам, инспектор начинает с того, какая опасность реализовалась, идентифицирована ли она, какие меры оценены, какие мероприятия были приняты по ее снижению и т. д. Также инспектор должен разобраться, кто же несет ответственность. Зачастую, указал господин Иванов, директор оставляет за собой одну из процедур по управлению охраной труда, а потом выясняется, что не были идентифицированы опасности, не проведены оценки рисков, не определены все опасные производственные факторы, по ним, соответственно, не было инструктажа и в результате погибло несколько человек. И здесь уже ответственность, подчеркнул спикер, может быть не административной, а уже, возможно, и уголовной.

Касательно малозначительных правонарушений Роструд дал разъяснения для своих инспекций, но к малозначительным нельзя, например, отнести невыплату или неполную выплату зарплаты, уклонение от оформления трудовых отношений и случаи, когда затрагиваются вопросы жизни и здоровья работников. Егор Иванов также привел статистические данные об административных правонарушениях в этой сфере: в 2018 году вынесено 134 600 административных постановлений в виде штрафа, из них на юридических лиц — 53 тыс., на должностных лиц — 71 тыс., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юрлица, — 9 тыс. штрафов.

Партнер адвокатского бюро «Андрей Городисский и партнеры» **Кристина Тимошенко** рассказала о последних трендах судебной практики по трудовым спорам. Она привела данные Верховного суда РФ о том, что общее количество споров снижается. Так, в 2018 году судами было рассмотрено 440 тыс. трудовых споров — это на 24% меньше, чем в 2017 году. Во многом, указала госпожа Тимошенко, это произошло благодаря уменьшению числа споров, связанных с оплатой труда (они составляют 86% из всех), — по сравнению с 2017 годом их количество снизилось почти на четверть и составило 380 тыс. При этом большинство дел продолжают выигрывать работники — 97% (аналогичная цифра была и в 2017 году). Самой сложной и проблемной (как для работника, так и для работодателя) категорией споров остаются споры о восстановлении на работе (около 1% от общего числа).

Затем спикер обратилась к вопросу, связанному с пропуском срока на обращение в суд, которое является самостоятельным основанием для отказа в иске. Зачастую суды, решая этот вопрос в предварительном судебном заседании, отказывали в иске, не считая уважительными такие причины пропуска срока давности, как обращение в трудовую инспекцию или прокуратуру, или досудебные претензии к работодателю. Сейчас практика начала меняться, было постановление пленума Верховного суда РФ от 29 мая 2018 года №15, где суд счел уважительной причиной пропуска срока своевременное обращение работника в трудовую инспекцию или прокуратуру, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке. После этого еще по нескольким делам были вынесены похожие решения. По словам спикера, это крайне важный вопрос для работодателей, поскольку судебные разбирательства о восстановлении на работе занимают продолжительное время (это может быть три года и больше с учетом возврата дела на новое рассмотрение), а если увольнение будет признано незаконным, с работодателя взыскивают средства за вынужденный прогул работника с даты увольнения до даты решения суда, что будет составлять существенную сумму. В связи с этим госпожа Тимошенко рекомендовала работодателям не спешить заявлять о пропуске срока в предварительном судебном заседании, а мотивировать суд на рассмотрение этого довода наряду с остальными, обосновывающими законность увольнения.

Она также отметила уточнение подхода в спорах по индексации зарплат, где пока нет единообразной практики. Если в 2017 году Верховный суд высказал позицию, что повышать реальное содержание зарплаты можно через выплату премий и надбавок, то в

апреле 2019 года он свою позицию уточнил, указав, что нельзя лишать работников предусмотренной законом гарантии и уклоняться от установления в локальных актах порядка индексации, при этом право работника не зависит от того, закреплена ли индексация в локальных актах, или нет. В связи с этим спикер посоветовала работодателям прописывать порядок индексации (через увеличение оклада или выплату премий) в своих локальных актах. Кристина Тимошенко также отметила сохранение такой тенденции в практике, что защищенные категории работников, особенно беременные женщины, продолжают в большинстве случаев выигрывать дела в судах.

Заместитель директора по регулированию киберфизических систем и больших данных в департаменте развития и планирования Сколково **Александр Тюльканов** поделился соображениями в области автоматизации, цифровизации в трудовых отношениях. По мнению спикера, нужно уходить от анахронизмов, таких как бумажные трудовые книжки и трудовые договоры. Он напомнил о разработке законопроекта, который должен ввести электронные трудовые книжки, но его обсуждение забуксовало, и он пока не внесен в Госдуму. Господин Тюльканов также упомянул о еще одном законопроекте и дискуссии, связанной с возможностью подписания трудовых договоров электронной цифровой подписью. По одному из мнений, трудовой договор должен подписываться только вручную из-за фразы в законе «под роспись», впрочем, спикер считает это сомнительным доводом. «Никто не говорит о том, что какие-то базовые права граждан, не знакомых с информационными технологиями, не умеющих ими пользоваться, должны нарушаться. Мы говорим лишь о том, что нужно создать условия для той части бизнеса, которая готова к этому, и возможность спокойно, свободно этим пользоваться», — подчеркнул Александр Тюльканов.

Что касается футуристов, по его словам, сейчас появляются стартапы, которые пытаются создать такую систему, плюсами которой должно стать снижение транзакционных издержек для бизнеса, при найме на работу, при подборе сотрудников, при последующей оценке их работы. Есть опасения, что это может привести к массовой дискриминации, что алгоритмы, которыми будут пользоваться работодатели для найма сотрудников и оценки их деятельности, будут содержать некие факторы, которые могут привести к несправедливой оценке. Здесь есть доля правды, признал господин Тюльканов, но во многом все зависит от выборки, от того, откуда информационная система получает информацию и что это за информация, а также, какова аналитическая модель этой системы. Если информация будет неточной и неполной, а анализ ошибочным, соответственно, этот продукт будет иметь недостатки, и такого, конечно, быть не должно, подытожил спикер.

Светлана Мочалина, директор юридического департамента и департамента управления рисками L`Occitane Rus, поделилась новостями в области законодательства, касающегося воинского учета персонала. С 17 февраля 2019 года у работодателя появились новые обязанности в сфере воинского учета: направлять в двухнедельный срок в военные комиссариаты сведения о случаях выявления граждан, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете. Это означает, пояснила спикер, что работодатель теперь должен вести учет, контроль, проверку своих сотрудников, и есть определенный срок, в течение которого он должен сообщить в военкомат об итогах своей комплаенс-работы. «Помимо того что мы должны проверить тех, кто вроде бы должен состоять, а не состоит, и сообщить об этом, мы также должны подавать сведения о тех, кто уже состоит на воинском учете. То есть иными словами военные комиссариаты переложили ответственность с себя на работодателя», — пояснила госпожа Мочалина.

При этом, продолжила она, за нарушение порядка ведения воинского учета предусмотрена ответственность и определенные штрафные санкции, причем за каждый

случай. «Если вы своего работника не оповестили, не представили в военкомат списки, не оповестили сотрудника затем о вызове в военкомат и не предоставили ему возможность туда явиться — вот уже три состава на одного сотрудника»,— обратила внимание Светлана Мочалина. Для организации ведения воинского учета разработаны методические рекомендации, там порядка 30 пунктов, добавила она. Помимо того что это само по себе непросто и затратно, здесь есть и моральный аспект — подставлять сотрудников, которые не хотят связываться с военкоматом, отметила спикер. Впрочем, срок давности привлечения к ответственности в этом случае составляет два месяца, в связи с чем юристы полагают, что такие короткие сроки не будут позволять повсеместно наказывать работодателей за эти правонарушения.

Старший юрист юридической фирмы Baker McKenzie **Елена Питиримова** перешла к теме материальной ответственности сотрудников компании. Индивидуальная ответственность работника существует без какого-либо дополнительного оформления, в силу закона, в связи с чем законодательство устанавливает в этой сфере определенные ограничения. Первое ограничение — это тот размер убытков, который можно взыскать с работника, к нему относится только реальный ущерб, взыскать упущенную выгоду нельзя, это подтверждается и судебной практикой, указала спикер. Второе — обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, в том числе непреодолимая сила (стихийное бедствие), нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость и необходимая оборона, а также случаи, когда работодатель сам не принял надлежащие меры и условия для того, чтобы имущество его было сохранено (не установил сейф, охрану, сигнализацию и т. п.). Третий момент — пределы материальной ответственности ограничены одним средним месячным заработком, а полная материальная ответственность наступает в исключительных случаях, которые прямо предусмотрены Трудовым кодексом. Полная же материальная ответственность, подчеркнула Елена Питиримова, возможна только при наличии соответствующего договора, который может быть заключен только с работником, достигшим 18 лет, который обслуживает и использует денежные товарные ценности и иное имущество, то есть имеет непосредственный доступ к этим денежным товарным ценностям. Кроме того, добавила она, это могут быть только работники, которые поименованы непосредственно в перечне, который утвержден Минтрудом.

Порядок взыскания может быть бесспорным, по распоряжению работодателя, если размер ущерба не превышает месячного заработка работника и взыскание происходит не позднее чем спустя один месяц с момента его определения ущерба. В данном случае просто издается приказ, передается в бухгалтерию и сумма удерживается из зарплаты в соответствии с утвержденными лимитами, уточнила госпожа Питиримова. Второй порядок — судебный, когда уже прошел месяц или сумма ущерба слишком велика, а работник при этом не согласен добровольно возместить. В таком случае в течение года со дня обнаружения ущерба работодатель может обратиться в суд.

Адвокат «Третьяков и партнеры» **Станислав Шостак** сосредоточил свое выступление на особенностях работы с госкомпаниями и трудовых рисках, которые могут возникнуть здесь у юристов и адвокатов. «Если вы посмотрите статистику, то сегодня объем уголовных дел в сфере экономики, предпринимательства, экономической деятельности составляет очень большой процент, и он растет»,— отметил спикер. По его словам, тенденция последних лет такова, что целый ряд гражданско-правовых отношений начинает криминализироваться, и государство уводит их в область уголовного права, что, на его взгляд, является абсолютно недопустимым. Чаще всего это два пути — либо следствие считает сделки фиктивными, то есть пытается доказать, что на самом деле все отношения были фиктивными, прикрывались бумажным документооборотом, либо, когда все же услуги очевидно оказывались, возникают претензии к самим сделкам, например,

считают, что договоры заключены по завышенной стоимости или они вообще были экономически нецелесообразны и не нужны, пояснил господин Шостак. Больше всего, по его мнению, возникает рисков для юристов, работающих с госкомпаниями, госкорпорациями, учреждениями, то есть с теми юрлицами, где имеется бюджетная составляющая. Уже есть несколько уголовных дел, которые связаны с оказанием юридических услуг таким компаниям, связанным с государством. Одно из них как раз дело НПО им. С. А. Лавочкина (дочерняя компания «Роскосмоса») и «Третьяков и партнеры», где адвокаты оказывали услуги на протяжении полутора лет, вели порядка 20 арбитражных дел, по которым общая сумма исков «Роскосмоса» к НПО составляла 5,7 млрд руб. и ее удалось снизить до 220 млн руб. Но следствие сочло незаконной выплату адвокатам вознаграждения, возбуждено уголовное дело, люди находятся под стражей вот уже более 10 месяцев, уточнил спикер. В данном случае правоохранительные органы выступают некими арбитрами, которые сами пытаются нам рассказать о том, каким образом эти правоотношения должны заключаться, и сколько эти услуги и работы должны стоить, подчеркнул господин Шостак.

Спикер призвал бизнес тщательно оценивать все риски, которые могут случиться с фрилансерами, с юристами, с адвокатами, работающими с государственными компаниями, в том числе из-за того, что внутренние ошибки и недоработки топ-менеджеров этих юрлиц могут иногда быть переложены на внешних консультантов. Кроме того, добавил Станислав Шостак, следует предельно внимательно относиться к составлению соглашения с госкомпаниями, постараться предложить им свой проект договора или внести в него условия, которые смогут вас в будущем обезопасить от возможного уголовного преследования.