



АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ

Трудовое законодательство глазами практика: основные проблемы и тенденции развития

Анна ИВАНОВА, руководитель практики трудового права
Анна ЛЕОНОВА юрист практики трудового права
АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

Семинар ЛИРТ-ЦеТИ ВШЭ, 22.01.2013

© Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры

Вопросы для обсуждения:

- 1 Особенности практики трудового права в консалтинговой компании
- 1 Оптимизация численности персонала
- 1 Заемный труд и оформление работников по гражданско-правовым договорам
- 1 Отдельные вопросы установления заработной платы в компании
- 1 Текущее состояние трудового законодательства
- 1 Судебная практика по трудовым спорам
- 1 Вопросы аудитории

- Как правило, является составной частью корпоративной практики
- Юрист по трудовому праву, не только юрист, но и психолог
- Консалтинговые компании представляют интересы крупного бизнеса в трудовых вопросах
- Длительность проектов по трудовому праву, как правило, не превышает одной недели
- Большое количество иностранных клиентов, что требует от юристов хорошего владения иностранными языками. Контроль за разрешением трудового конфликта иностранной компанией, в чью группу компаний входит российский работодатель
- Участие в законодательном процессе (возможность адекватно оценивать необходимые изменения трудового законодательства и учитывать интересы работника и работодателя)
- «Sensitive», репутации специалиста по трудовому праву уделяется не меньше внимания, чем его квалификации.

Организация работы в практике трудового права различается в зависимости от того является ли консалтинговая компания иностранной (ILF) или российской (RuLF)

- Основные направления работы ILF:

- 1) Юридический анализ сделок (due diligence) в части трудового права
- 2) Оформление долгосрочного стимулирования работников (премии, опционы, премиальные акции, кредитование, «золотые парашюты»).

- Основные направления работы RuLF:

- 1) Оформление трудовых отношений с работниками
- 2) Представление интересов компаний в ГИТ, прокуратуре, судах.



Ни одна консалтинговая компания в России не имеет достаточного опыта решения вопросов в сфере социального обеспечения.

Наиболее распространенные способы оптимизации численности:

- Изменение условий труда по инициативе работодателя
- Сокращение штата
- Увольнение с согласия работника.



Процедура сокращения штата компании носит более объективный характер, чем изменение условий труда (работодателю необходимо доказывать причину изменений).

В каких случаях можно изменить условия труда?

- л изменение в технике и технологии производства
- л совершенствование рабочих мест на основе аттестации
- л структурная реорганизация производства
- л экономический кризис и недостаток денежных средств (?).

Какие условия труда можно менять?

- л продолжительность рабочего дня (рабочей недели)
- л трудовые обязанности работника, их увеличение или уменьшение (?)
- л размер заработной платы (?).



Судебная практика: уменьшение заработной платы работника возможно, если объем трудовых обязанностей уменьшился.

Ст. 74 ТК РФ – на что обратить внимание

- ┌ Имеются ли основания для изменения условий труда:
 - ┌ каким документом можно обосновать изменение условий труда?
 - ┌ какие условия труда меняются?

- ┌ Соблюдена ли процедура увольнения:
 - ┌ наличие вакансий в штатном расписании
 - ┌ условия коллективного договора и отраслевого соглашения
 - ┌ полномочия лиц, подписывающих документы
 - ┌ достоверность сведений в Т-2.

Сокращение штата:

ЗА	ПРОТИВ
согласие работника не требуется	длительность процедуры
низкий риск успешного оспаривания в суде, если процедура соблюдена	не всех работников можно уволить
психологическое давление на работника отсутствует	высокие компенсационные выплаты
	невозможность последующего найма на сокращаемую должность
	«непопулярная» запись в трудовой книжке

Сокращение штата: оформление

- ┌ анализ коллективного договора или отраслевого соглашения
- ┌ технико-экономическое обоснование (рекомендуется)
- ┌ приказ
- ┌ уведомление центра занятости, профсоюза и работников
- ┌ предложение имеющихся вакансий (рекомендуется не менее 2 раз)
- ┌ выплата компенсации
- ┌ увольнение
- ┌ внесение изменений в штатное расписание.

Увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон?

СРАВНЕНИЕ	СОБСТВЕННОЕ ЖЕЛАНИЕ	СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН
Комфорт работника	высокий	средний
Возможность работника изменить решение	да (нет при одном исключении)	нет

Главный вопрос – «За» или «Против»?

- Рассмотрение Государственной Думой РФ законопроекта о «запрете заемного труда»
- Профсоюзы – «против», бизнес «за»
- Легализация заемного труда с учетом интересов работника, работодателя и частных агентств занятости
- Работодателям необходимо соблюдать определенные процедуры при использовании механизма заемного труда
- Риски, связанные с использованием заемного труда и оформлением гражданско-правового договора с работником.

- Использование схемы компаниями – низкий размер оклада + высокий размер премии – законно или нет?
- Конкретный размер премии не следует указывать в трудовом договоре
- Выплата премии работникам на основании глобальных политик головного офиса иностранной Компании, в структуру которой входит российская компания-работодатель
- Процедуру выплаты премии закрепляем в локальных нормативных актах
- Что необходимо предусмотреть в Положении о премировании, чтобы обезопасить работодателя?

- Трудовое право – одна из самых отсталых отраслей российского законодательства
- Трудовое законодательство имеет очень много пробелов правового регулирования, которыми умело пользуются работники (например, профсоюзное законодательство)
- Не учитывает современные формы кооперации между работодателем и работником (дистанционный труд, нормы о неконкуренции, garden leave и тд.)
- Предложения РСПП по реформированию Трудового кодекса РФ.

- Некоторые вопросы, возникающие в ходе трудовых конфликтов, разрешаются единообразно судебной практикой (например, работодатель не должен доказывать обоснованность сокращения штата и др.)
- Большинство трудовых споров касается вопроса восстановления на работе, выплате зарплаты за время вынужденного прогула а также получения невыплаченной либо не вовремя выплаченной зарплаты
- Отдельные судебные споры, формирующие новую правовую позицию судов (взыскание судебных расходов с профсоюзов, признание незаконным действий бывшего работника по «переманиваю» работников компании к конкуренту в связи с наличием в трудовом договоре положений о неконкуренции).



АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

119017, Россия, Москва,
ул. Большая Ордынка,
д. 40, стр. 5

Тел.: +7 (495) 935 80 10
Факс: +7 (495) 935 80 11
www.epam.ru

Анна ИВАНОВА
руководитель практики трудового права
anna_ivanova@epam.ru

Анна ЛЕОНОВА
юрист практики трудового права
anna_leonova@epam.ru