

Сапфилова Аполлиния Александровна**Sapfirova Apollinaria Aleksandrovna**

доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой земельного, трудового
и экологического права
Кубанского государственного аграрного
университета имени И.Т. Трубилина

LLD, Professor,
Head of the Land,
Labour and Environmental Law Department,
Kuban State Agrarian University

ТРУДОВОЙ КОМПЛАЕНС КАК СПОСОБ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НАРУШЕНИЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ [1]

LABOUR COMPLIANCE AS A WAY TO PREVENT VIOLATIONS OF LABOUR RIGHTS [1]

Аннотация:

В статье рассматриваются проблемы внедрения системы трудового комплаенса как системы мер по обеспечению соответствия деятельности работодателя и иных субъектов трудового права действующему трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Трудовой комплаенс выступает как способ предупреждения нарушений трудовых прав. Система трудового комплаенса, исследованная в настоящей статье, включает механизмы внутреннего трудового контроля (обязательный и добровольный). В результате анализа автором сделан вывод, что обязательный внутренний трудовой контроль осуществляется, как правило, отдельным структурным подразделением работодателя на основе нормативных правовых актов, а систему добровольного внутреннего трудового контроля работодатель вправе создать самостоятельно и закрепить ее правовой статус в коллективном договоре, локальных нормативных актах. Элементы добровольного внутреннего трудового контроля разрабатываются Рострудом и размещаются на интернет-сайте «Онлайнинспекция.РФ».

Ключевые слова:

трудовой комплаенс, обязательный внутренний трудовой контроль, добровольный внутренний трудовой контроль.

Summary:

The article discusses the problems of introducing labour compliance as a system of measures to ensure the conformity of the activities of the employer and other subjects of labour law to the current labour legislation and other laws and regulations providing legal labour standards in order to prevent violations of labour rights. The labour compliance system being under review includes the mechanisms of internal labour control (mandatory and voluntary). As a result of the analysis, the author concludes that mandatory internal labour control is generally carried out by a separate structural unit of the employer based on laws and regulations. At the same time, the employer can create the system of voluntary internal labour control independently and reinforce its legal status in a collective agreement, bylaws. The elements of voluntary internal labour control are developed by the Federal Service for Labour and Employment (Rostrud) and posted on the website "onlineinspektsiya.rf".

Keywords:

labour compliance, mandatory internal labour control, voluntary internal labour control.

Комплаенс (от англ. *compliance*) означает согласие, уступчивость, соответствие. По существу, комплаенс – это обеспечение соответствия деятельности законодательству, включая международные нормы, путем разработки определенных процедур и четкого их соблюдения. Его целью является минимизация рисков, связанных с нарушениями требований стандартов, законодательства.

Первоначально комплаенс характеризовался как консультативный процесс [2], но со временем доминирующая роль в содержании данного понятия стала принадлежать контрольной функции, что, несомненно, отразилось и на практике его применения. В исследуемую область стали входить такие термины, как «комплаенс-риск», «комплаенс-контроль», «комплаенс-функция», «комплаенс-процесс», «комплаенс-программа», «комплаенс-специалист» [3] и т. д., что свидетельствует о формировании системы комплаенса в России.

Термин «комплаенс» начали активно применять прежде всего в банковской сфере. Этому способствовали рекомендации Базельского комитета по банковскому надзору, на основе которых Банк России в 2014 г. внес изменения в Положение об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах [4].

Постепенно комплаенс стали использовать в иных сферах деятельности. Например, на страницах специальной литературы недавно активно обсуждался вопрос об антимонопольном комплаенсе [5]; в настоящее время иностранных инвесторов начал интересовать инвестиционный комплаенс [6]; создана правовая основа для внедрения антикоррупционного комплаенса [7]; исследован антикоррупционный комплаенс [8]. Именно многообразие сфер применения данной категории диктует разнообразие его видов.

Внедрение комплаенса в деятельность работодателя направлено прежде всего на увеличение эффективности взаимоотношений основных субъектов трудового права – работодателя и работника. Однако необходимо учитывать, что использование данного элемента работодателем тесно связано с экономическим развитием страны, повышенным интересом к экономике России иностранных инвесторов и акционеров, требующих построения активной системы внутреннего контроля, соблюдения антикоррупционного законодательства (рекомендаций Financial Action Task Force, составляющих основу законодательства большинства стран).

«Молодость» данного направления в России еще не позволила сформировать и закрепить в Трудовом кодексе РФ цели и задачи комплаенса, но совершенно очевидно, что он будет активно внедряться в деятельность работодателей. Об этом свидетельствует провозглашенная Рострудом «модель соответствия» [9], означающая сотрудничество работников, работодателей и федеральной инспекции труда, одним из пунктов которой является внедрение системы внутреннего контроля работодателя [10].

В трудовом праве комплаенс – это новый термин, который не только еще не нашел закрепления в трудовом законодательстве, но и не исследован в полной мере учеными. Преимущество в изучении комплаенса имеют цивилисты [11].

Применяя общее понятие комплаенса к правоотношениям, регламентированным нормами трудового права, можно предложить термин «трудовой комплаенс», обозначающий комплекс мер по обеспечению соответствия деятельности работодателя и иных субъектов трудового права действующему трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. В конечном счете трудовой комплаенс есть не что иное, как система профилактики нарушений трудовых прав, поскольку минимизация комплаенс-рисков работодателя возможна только при проведении им мер предупредительного характера.

В настоящее время разработаны Методические рекомендации по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований. Отчасти их можно назвать актом закрепления комплаенс-подхода к деятельности в том числе работодателей [12]. В частности, определяются цели, задачи, принципы и виды профилактических мероприятий (суть которых состоит и в предупреждении нарушений трудовых прав), формы и порядок их осуществления, организация работы, система мониторинга.

Р. Мухаметшин предлагает зафиксировать стандартные комплаенс-процессы, не зависящие от сферы деятельности организации. К ним он относит противодействие отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма; регулирование процесса принятия и дарения подарков, приглашений на мероприятия; сообщения о нарушениях этических стандартов; регулирование конфликтов интересов; контроль покупок ценных бумаг сотрудниками; «китайскую стену»; противодействие использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком; взаимодействие с регулирующими органами; конфиденциальность информации; иные процессы [13].

В целом согласившись с предложенными комплаенс-процессами, считаем правильным дополнить этот ряд специальными процедурами, находящими применение и характерными только для правоотношений в сфере труда, прежде всего трудовых правоотношений. Например, взаимодействие работодателей и должностных лиц с надзорно-контрольными органами; конфиденциальность персональных данных о сотрудниках; расследование несчастных случаев в соответствии с законодательством; недопустимость конфликта интересов должностных лиц и работодателя и др. Представляется важным закрепить перечисленные комплаенс-процессы в нормах гл. 5б ТК РФ.

По причине значительных финансовых вложений трудовой комплаенс может выражаться в пассивном обеспечении соответствия деятельности работодателя трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Надо признать, что таких работодателей большинство. Однако трудовой комплаенс также предполагает и активные действия работодателя по его внедрению, выражающиеся в построении системы внутреннего контроля для профилактики коррупции, предупреждения нарушений трудовых прав. Учитывая, что предметом нашего исследования является трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудовых прав, то и система внутреннего контроля предполагает контроль за работой бухгалтерии, отделов кадров, охраны труда и иных подразделений, в целом обеспечивающих соблюдение трудового законодательства и других нормативных правовых актов. Для удобства назовем данный контроль внутренним трудовым контролем.

Правовая регламентация системы внутреннего трудового контроля осуществляется на основе нормативных правовых актов (обязательный внутренний трудовой контроль), локальных нормативных актов работодателя (добровольный внутренний трудовой контроль). Представляется правильным дополнить данный перечень соглашениями, в которых следует указывать на необходимость наличия у работодателей отдела трудового комплаенса или соответствующей должности, и коллективными договорами, которые могут содержать общие положения о трудовом комплаенсе конкретного работодателя. Как правило, речь идет о внутренних проверках и финансовых расследованиях.

Так, согласно ст. 7 федерального закона «О противодействии коррупции» одним из основных направлений деятельности государственных органов является установление единой системы запретов, ограничений и дозволений, обеспечивающей предупреждение коррупции в данной области [14]. В соответствии с ч. 1 ст. 64 ТК РФ граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, в течение 2 лет после увольнения с такой службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия «конфликтной» комиссии. Данное ограничение и есть проявление антикоррупционного комплаенса в системе обязательного внутреннего трудового контроля работодателя.

На основании ст. 19 федерального закона «О бухгалтерском учете» работодатели обязаны организовывать и осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций. Причем если работодатель является субъектом, бухгалтерская (финансовая) отчетность которого подлежит обязательному аудиту, то он должен организовывать и осуществлять внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности [15]. Система внутреннего трудового контроля работодателя способствует не только предупреждению коррупции, но и профилактике нарушений трудовых прав как работника, так и работодателя, поскольку выражается в обеспечении надежности, достоверности финансовой отчетности работодателя, ее соответствии требованиям действующего законодательства, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов работодателя.

Еще одним примером работы системы внутреннего трудового контроля, на наш взгляд, можно считать обязанность работодателя проводить внутреннюю проверку для установления виновного в причинении ущерба работодателю работника, размера причиненного ущерба и причин его возникновения (ст. 247 ТК РФ). Расследование осуществляет комиссия, приказ о создании которой издается работодателем по каждому конкретному случаю. Основанием проверки могут служить докладная записка, электронное письмо, сообщение по телефону доверия и т. д. Главное, чтобы все доказательства были собраны законными способами при соблюдении процедурных норм. Очевидно, что порядок создания комиссии, ее состав, регламент, полномочия целесообразно оформить локальным нормативным актом. Истребование объяснительной от работника является обязательным шагом в работе комиссии. Только после принятия решения возможно взыскание с работника суммы причиненного ущерба в порядке, предусмотренном в ст. 248 ТК РФ.

Примером трудового комплаенса можно назвать и деятельность комиссии работодателя по расследованию несчастного случая на производстве. Она должна функционировать в соответствии со ст. 229 ТК РФ, но отдельные детали ее деятельности, состав, период работы и иные особенности закрепляются приказом работодателя. В случае наличия системы внутреннего трудового контроля работодателя деятельность этой комиссии находится в ведении специального структурного подразделения (комплаенс-контроля).

Если обозначенные случаи были примерами обязательного внутреннего трудового контроля, то систему добровольного внутреннего контроля работодатель вправе создать самостоятельно и закрепить ее правовой статус в коллективном договоре, локальных нормативных актах. Для функционирования системы обязательного или добровольного внутреннего трудового контроля работодатель, как правило, формирует специальное структурное подразделение, которое должно иметь цели, задачи, полномочия (комплаенс-контроль). Причем принципиально, на наш взгляд, включение в эту систему представителя юридического отдела, поскольку кадровые ошибки, лежащие в основе нарушений трудовых прав, допускаются специалистами по кадрам, как правило, в связи с отсутствием юридического образования. Система трудового комплаенса в этом случае позволит вовремя предупредить нарушение трудовых прав не только работников, но и работодателя.

Как мы уже упоминали, трудовой комплаенс стал предметом системы добровольного внутреннего трудового контроля, разработанной Рострудом с помощью интернет-сайта «Онлайн-инспекция.РФ». На данном ресурсе можно обратиться к помощи интернет-сервиса «Электронный инспектор». Это простейший способ осуществления внутреннего контроля, рассчитанный на специалиста по кадрам, не имеющего юридического образования. Представляется, что использование этого интернет-сервиса не позволит работодателю в полной мере понять массив законодательства, которое ему следует соблюдать. Невозможно составить алгоритм всех жизненных ситуаций, в противном случае правоприменительная практика сводилась бы только к четкому следованию определенной норме и не было бы необходимости в административном или судебском усмотрении. Трудовые нормы реализуются, как правило, в совокупности, возможно даже применение аналогии закона или права.

Думается, что простые шаги специалиста по кадрам в интернет-сервисе «Электронный инспектор» вполне можно предусмотреть, но при возникновении сложных правовых ситуаций он окажется бессильным. Более полную информацию планируется разместить для работников и работодателей на сайте «Онлайн-инспекция.РФ» в виде «Библиотеки трудовых ситуаций», состоящей из памяток по трудовым правам и обязанностям сотрудников [16].

На интернет-сайте «Онлайнинспекция.РФ» можно также осуществить самопроверку с помощью проверочных листов, утвержденных в Роструде. Это часть системы внутреннего трудового контроля работодателя. Проверочные листы находятся в открытом доступе для работодателя. Первые 10 листов Роструд разработал в 2014 г., в 2015–2017 гг. подготовлено еще более 150 [17].

Подводя итог изложенному, можно сделать вывод об экономической эффективности внедрения системы трудового комплаенса. В частности, она будет способствовать повышению репутации организации или предпринимателя именно как работодателя; увеличению уровня их привлекательности для работников; формированию системы стимулирования работодателей к соблюдению трудового законодательства, предупреждению нарушений трудовых прав работников, снижению финансовых рисков, а работников – к ответственному отношению к трудовым обязанностям, имуществу и партнерам работодателя; противодействию коррупции и утечке информации; повышению внутренней самооценки; карьерному росту и т. д.

Ссылки и примечания:

1. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 16-03-00037.
2. Мухаметшин Р. Комплаенс: цели, задачи и построение системы // Финансовая газета. 2011. № 33. С. 15.
3. Например, среди объявлений о поисках работы можно встретить вакансию специалиста по охране труда / специалиста комплаенс-контроля требований охраны труда в Институт безопасности труда в Твери. В его должностные обязанности входят следующие элементы: «ответственность за предоставление консультации, выработку рекомендаций и поддержку строительных организаций по всем вопросам, касающимся охраны труда, в ходе оценки строительных компаний на предмет соответствия законодательным и корпоративным требованиям охраны труда и их допуска к выполнению работ; посещение строительных площадок» (<https://www.superjob.ru/vakansii/specialist-pohrane-truda-29293950.html>).
4. О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору : письмо Банка России от 2 нояб. 2007 г. № 173-Т // Вестник Банка России. 2007. № 61 ; Положение об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах : утв. Банком России 16 дек. 2003 г. № 242-П : в ред. от 24 апр. 2014 г. ; зарегистрировано в Минюсте России 27 янв. 2004 г. № 5489 // Там же. 2004. № 7 ; 2014. № 63.
5. Рого А.В., Войченко С.В. Антимонопольный комплаенс – новый инструмент предупреждения нарушений // Российское конкурентное право и экономика. 2016. № 3 (7). С. 24–27 ; Формула «скидки» за комплаенс / Е. Горшкова, С. Войченко, Т. Радченко, В. Мартемьянов, А. Гаврилов // Конкуренция и право. 2016. № 2. С. 41–46.
6. Makarovich V.K. Compliance as factoring business risk management: control aspects // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.: Економічні науки. 2016. № 1 (75). С. 24–30.
7. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции [Электронный ресурс] : от 8 нояб. 2013 г. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/employment/26> (дата обращения: 07.09.2017) ; О противодействии коррупции : федер. закон от 25 дек. 2008 г. № 273-ФЗ : в ред. от 3 апр. 2017 г. : с изм. и доп., вступ. в силу с 28 июня 2017 г. // Российская газета. 2008. 30 дек.
8. Иванов Э.А. Антикрупционный комплаенс-контроль в странах БРИКС : монография. М., 2015. 136 с. ; Петрыкин А.А. Антикрупционный комплаенс в компании: основные элементы системы // Нефть, газ и право. 2012. № 3 (105). С. 43–50.
9. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2015–2020 гг. : утв. распоряжением Правительства РФ от 5 июня 2015 г. // Собрание законодательства РФ. 2015. № 24. Ст. 3508.
10. Заместитель руководителя Роструда Михаил Иванов в эфире программы «Вести. Экономика» о реализации Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Видеозапись] : интервью. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/340726/?sphrase_id=2565117 (дата обращения: 07.09.2017) ; Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства ... ; Обсуждаем инструменты защиты трудовых прав, предлагаемые Рострудом, с заместителем руководителя Федеральной службы по труду и занятости Михаилом Ивановым [Видеозапись] : интервью. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/350567/?sphrase_id=2565120 (дата обращения: 07.09.2017).
11. Бабаева Ю.Г. «Комплаенс»: новое слово в юриспруденции // Современная гуманитарная наука: проблемы и перспективы развития : материалы международной научной конференции. Рязань, 2015. С. 41–43 ; Иванов Э.А. Правовое регулирование антикрупционного комплаенс-контроля в компаниях стран БРИКС // Вопросы правоведения. 2014. № 4 (26). С. 179–198 ; Минаев В.А., Кузнецов В.А. Комплаенс как правовой и организационный регулятор в сфере туризма России // Туризм: право и экономика. 2014. № 4. С. 3–8 ; Трунцевский Ю.В. Современные требования к профилю кандидатов на должность в сфере комплаенс-контроля. Новый облик корпоративного юриста // Юридическое образование и наука. 2016. № 3. С. 75–80 ; Трунцевский Ю.В., Раменская П.Ю. Корпоративный комплаенс как альтернатива законов, нормативов и правил // Международное публичное и частное право. 2013. № 2. С. 39–42.
12. Методические рекомендации по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований [Электронный ресурс]. URL: <http://minpromtorg.gov.ru/common/upload/files/docs/mr-200217.pdf> (дата обращения: 07.09.2017).
13. Мухаметшин Р. Указ. соч.
14. Методические рекомендации по разработке ... ; О противодействии коррупции.
15. О бухгалтерском учете : федер. закон от 6 дек. 2011 г. № 402-ФЗ : в ред. от 18 июля 2017 г. // Российская газета. 2011. 9 дек.
16. План деятельности Федеральной службы по труду и занятости, включая реализацию приоритетных проектов, на 2017 г. [Электронный ресурс] : утв. приказом Роструда от 13 янв. 2017 г. № 13. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
17. Об утверждении формы проверочного листа (списка контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс] : проект приказа Роструда. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

References:

- A discussion about Rostrud instruments for labor rights protection: An interview with the Deputy Head of the Federal Service for Labour and Employment (Rostrud) Mikhail Ivankov 2017, online video, viewed 07 September 2017, <https://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/350567/?sphrase_id=2565120>, (in Russian).
- An interview with the Deputy Head of the Federal Service for Labour and Employment (Rostrud) Mikhail Ivankov on the air of Vesti. Economy on the implementation of Conception for Enhancing Enforcement of Labor Law and Other Statutory Acts that Include Labour Regulations (2015-2020) 2017, online video, viewed 07 September 2017, <https://www.rostrud.ru/press_center/intervyu/340726/?sphrase_id=2565117>, (in Russian).
- Babaeva, YuG 2015, 'Compliance' is a new word in jurisprudence', *Sovremennaya gumanitarnaya nauka: problemy i perspektivy razvitiya: materialy mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii*, Ryazan, pp. 41-43, (in Russian).
- Bank of Russia Ordinance No. 3241-U dated April 24, 2014 on Amending Bank of Russia Regulation No. 242-P dated December 16, 2003 on Internal Control in Credit Institutions and Banking Groups' 2014, *Vestnik banka Rossii*, no. 63, (in Russian).
- Bank of Russia Regulation No. 242-P of December 16, 2003 on Internal Control in Credit Institutions and Banking Groups' 2004, *Vestnik banka Rossii*, no. 7, (in Russian).
- Gorshkova, E, Voichenko, S, Radchenko, T, Martemyanov, V & Gavrilov, A 2016, 'The discount formula for compliance', *Konkurentsia i pravo*, no. 2, pp. 41-46, (in Russian).
- Ivanov, EA 2014, 'Legal regulation of anti-corruption compliance control in BRIC companies', *Voprosy pravovedeniya*, no. 4 (26), pp. 179-198, (in Russian).
- Ivanov, EA 2015, *Anticorruption compliance control in the BRICS countries*, monograph, Moscow, 136 p., (in Russian).
- Makarovich, VK 2016, 'Compliance as factoring business risk management: control aspects', *The Journal of Zhytomyr State Technological University. Series: Economics*, no. 1 (75), pp. 24-30.
- Minaev, VA & Kuznetsov, VA 2014, 'Compliance as a legal and management regulator in Russian tourism', *Turizm: pravo i ekonomika*, no. 4, pp. 3-8, (in Russian).
- Mukhametshin, R 2011, 'Compliance: goals, objectives and the construction of the system', *Fynansovaya gazeta*, no. 33, p. 15, (in Russian).
- 'On the recommendations of the Basel Committee on Banking Supervision: a letter from the Bank of Russia dated November 2, 2007 No. 173-T' 2007, *Vestnik banka Rossii*, no. 61, (in Russian).
- Petrykin, AA 2012, 'Anticorruption compliance in the company: the main elements of the system', *Neft', gaz i pravo*, no. 3 (105), pp. 43-50, (in Russian).
- Rego, AV & Voychenko, SV 2016, 'Antimonopoly compliance is a new tool for preventing violations', *Rossiyskoye konkurentnoye pravo i ekonomika*, no. 3 (7), pp. 24-27, (in Russian).
- Truntsevsky, YuV 2016, 'Modern requirements for the profile of the candidates for the position in the field of compliance control. A new image of the corporate lawyer', *Yuridicheskoye obrazovaniye i nauka*, no. 3, pp. 75-80, (in Russian).
- Truntsevsky, YuV & Ramenskaya, PYu 2013, 'Corporate compliance as an alternative to laws, regulations and rules', *Mezhdunarodnoye publichnoye i chastnoye pravo*, no. 2, pp. 39-42, (in Russian).