

08.08.2014 – 14.08.2014, № 31

## ГЛАВНАЯ СТАТЬЯ

### Компетентное мнение

[Новый Трудовой кодекс и Соглашение об ассоциации: вместе смотреть в одном направлении](#)  
[Заключение трудовых договоров и контрактов: типичные ошибки](#)  
[Корпоративные особенности трудовых отношений с руководителем](#)  
[Увольнение: конфликт интересов](#)  
[Как правильно расторгнуть трудовой договор с наемным работником](#)  
[Защита информации при увольнении стратегического работника](#)  
[Порядок разрешения трудовых споров с топ-менеджерами](#)  
[Интеллектуальная собственность в трудовых правоотношениях](#)  
[Должностная инструкция начальника отдела кадров](#)

### Официальная позиция

[Порядок восстановления работников, уволенных в связи с призывом на военную службу](#)

### Судебный взгляд

[Особенности трудовых споров с топ-менеджментом](#)

### Актуально

["Мобилизационные" изменения в трудовом законодательстве](#)  
[Изменения в Законе "Об основах предупреждения и противодействия дискриминации": чем это грозит работодателю и как защититься?](#)

### Трудовое право и комплаенс. Ходят парой или врозь?

На первый взгляд тема данной статьи может вызвать недоумение. Действительно, что может быть общего у трудового права, давно и незаслуженно причисленного большинством украинских юристов к разряду "ненужных" и "странных" отраслей права, и у новомодного явления "комплаенс", которое даже одним словом нельзя перевести ни на русский, ни на украинский языки? Более того, неужели проблема их взаимодействия настолько важна, что заслуживает отдельной публикации? Для того чтобы ответить на эти вопросы, необходимо для начала разобраться с тем, что обычно в нашей стране понимается под трудовым правом и под комплаенсом.

Многие украинские юристы с непониманием и недоумением относятся к коллегам, добровольно принявшим решение специализироваться в области трудового права. В результате в нашей стране редко можно отыскать юриста – специалиста исключительно в сфере трудового права. Описания специализации многих юристов содержат слова "трудовое право" наряду с несколькими отраслями права, причем трудовое право обычно замыкает перечень. На практике же "специалисты" в сфере трудового права – это зачастую юристы, сопровождающие трудовые споры в суде, которые не имеют не только достаточных знаний теории трудового права, но и практического опыта применения норм трудового законодательства в конкретных ситуациях, возникающих в повседневной жизни компании. В результате **о нормах трудового права как внешние юридические советники, так и корпоративные юристы вспоминают уже на стадии возникновения спора (причем очень часто в его разгаре!)**. Следовательно, весь достаточно богатый арсенал трудового права, предназначенный для предотвращения споров и минимизации рисков их возникновения для работодателя, к сожалению, зачастую остается невостребованным. Однако именно этот превентивный инструментарий оказывается незаменимым для достижения целей комплаенса.

**Итак, что же такое комплаенс?** Термин "комплаенс" был заимствован из английского языка, поскольку он очень емко охватывает весь комплекс внутренних механизмов компании, направленных на предотвращение и борьбу с коррупцией, а также обеспечение соблюдения работниками компании законодательства о защите персональных данных и иных законодательных норм, выполнение которых компанией в значительной мере зависит от следования им именно ее работниками.

Еще недавно в Украине мало кто задумывался о необходимости внедрения комплаенса в украинских компаниях. Еще меньше было желающих разобраться во всех его тонкостях и разработать комплаенс-программы, которые бы действительно работали именно в Украине. Для этого должны были бы быть учтены специфика украинского законодательства и правоприменительной практики, а также особенности исторически сложившихся отношений в этой стране в трудовой и деловой сферах.

**В Украине комплаенс – относительно новое направление.** Соответственно, на сегодняшний день он воспринимается серьезно лишь украинскими дочерними компаниями (далее – Дочерняя компания) больших международных корпоративных групп (далее – Группа), подпадающими под действие закона США о противодействии коррупции за рубежом (далее – FCPA) и закона Великобритании о взяточничестве (далее – UKBA). Причем – даже не всей Дочерней компанией, а узким кругом ее специалистов, принимающих непосредственное участие в имплементации глобальных комплаенс-программ в Дочерней компании (корпоративные юристы, комплаенс-менеджеры, специалисты по закупкам и т. д.). И практически никогда в этот "круг посвященных" не допускаются специалисты службы управления персоналом (далее – Кадровая служба). Кроме того, **комплаенс-специалисты (при их наличии) только некоторых Дочерних компаний считают необходимым тратить ресурсы на разъяснение сути и значения комплаенс-программы на языке, доступном для восприятия не только для руководства компании, но и для неквалифицированного работника.** Это приводит к тому, что даже в Дочерних компаниях мало кто по-настоящему понимает, что же являет

собой комплаенс. Еще меньшее количество работников заботится о соблюдении комплаенс-программ.

Такое положение вещей может измениться, если руководство Дочерней компании или Группы примет решение привлечь к разработке и имплементации комплаенс-программ Кадровую службу, а также юристов, специализирующихся в сфере трудового права, общего комплаенса и законодательства, для соблюдения которого разрабатывается конкретная комплаенс-программа (далее – Юристы). Это сотрудничество скажется положительно как на деятельности Дочерней компании, так и Группы в целом, поскольку внедрение эффективной комплаенс-программы и создание соответствующей корпоративной культуры необходимы для минимизации риска ответственности не только отдельных должностных лиц Дочерней компании и Группы, но и самих компаний.

Для того чтобы комплаенс-программа не просто существовала на бумаге, а была по-настоящему эффективной, Дочерняя компания должна, в частности, обеспечить, чтобы работники были убеждены, что эта программа существует не только для формального выполнения требований ФСРА/УКВА, и руководство Дочерней компании и Группы действительно верит в положения документов, принятых в рамках программы, и соблюдает все их требования. Кроме того, **на работников должна возлагаться обязанность докладывать о нарушениях комплаенс-программы, а меры дисциплинарного воздействия, применяемые к ее нарушителям, должны быть адекватны и своевременны.**



**Все вышеперечисленное, а также многое другое – задача Кадровой службы и Юристов, которые должны грамотно прописать эти принципы в трудовых договорах (контрактах), положениях о премировании и дисциплинарной ответственности, коллективном договоре, уставе, локальных комплаенс-политиках и процедурах, а также других внутренних документах Дочерней компании.**

Специалисты Кадровой службы и Юристы должны быть также привлечены для разработки и имплементации плана действий по реализации местных правил (антикоррупционных, в сфере защиты персональных данных и т. д.) специально для местного персонала – от высшего руководства до неквалифицированных рабочих. В частности, это относится к таким составляющим плана, как: (1) назначение комплаенс-специалистов на уровне корпоративных и трудовых правоотношений; (2) определение категорий работников, наиболее подверженных определенным комплаенс-рискам (коррупционным, связанным с персональными данными и т. д.); (3) заключение письменных трудовых договоров (контрактов), содержащих комплаенс-положения; (4) установление внутренних процедур для расследования информации о нарушениях работниками комплаенс-программы.

Нельзя забывать о том, что **нарушение комплаенс-программ не только связано с репутационными рисками для Дочерней компании и Группы в целом, но и может привести к серьезным финансовым последствиям для всей Группы**, поскольку предание огласке таких нарушений может запустить механизм проверки соблюдения антикоррупционного или иного законодательства другими компаниями Группы. Поэтому

фактор конфиденциальности часто является решающим при выборе способа разрешения споров с работниками, допустившими нарушения комплаенс-программы.

В связи с этим **целесообразно предусмотреть в трудовых договорах с работниками компании, подверженными комплаенс-рискам, многоступенчатое положение о порядке разрешения споров**, состоящее из: (1) переговоров; (2) медиации; (3) судебного разбирательства. Целью такого положения является предоставление работодателю нескольких вариантов для конфиденциального разрешения спора.

Опыт показывает, что, например, увольнения работников, нарушивших комплаенс-программу, успешно осуществляются вне суда, если компания привлекает для этих целей юристов, специализирующихся в области трудового права, отрасли законодательства, нормы которого были нарушены, и владеющих и навыками трудовой медиации.

**На основании вышеизложенного мы убеждены, что трудовое право и комплаенс ходят парой. А каково Ваше мнение?**

**Светлана Хеда,  
советник, глава практики трудового права и комплаенса ЮФ  
Sayenko Kharenko**



© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2014

© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2014

© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2014  
© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2014

