

УДК 34**К вопросу о понятии и сущности трудового комплаенса****Пономаренко Виктор Владимирович**

Магистрант,
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
101000, Российская Федерация, Москва, ул. Мясницкая, 20;
e-mail: vivlponomarenko@edu.hse.ru

Аннотация

В статье рассматривается трудовой комплаенс как правовая категория, приводится обоснование актуальности трудового комплаенса как сферы правовых научных исследований. Автором анализируются подходы к определению понятия «трудовой комплаенс», которые нашли отражение в опубликованных трудах российских ученых. В статье приводится авторская позиция относительно наиболее универсального и содержательного определения понятия «трудовой комплаенс», признаков и отличительных свойств, характеризующих указанное понятие. В статье исследовано действующее правовое регулирование трудового комплаенса и перспективы развития такого регулирования. В заключении показано, что трудовой комплаенс является системой мер, направленных на обеспечение соответствия и управления рисками несоответствия деятельности работодателя нормам трудового права и констатацию направленности волеизъявления работодателя на обеспечение такого соответствия, реализуемых посредством осуществления юридически значимых действий, в том числе путем принятия внутренних документов, и правовых средств предотвращения либо досудебного урегулирования трудовых споров.

Для цитирования в научных исследованиях

Пономаренко В.В. К вопросу о понятии и сущности трудового комплаенса // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 12А. С. 280-291

Ключевые слова

Комплаенс, трудовой комплаенс, корпоративные механизмы соответствия нормам трудового права.

Введение

Комплаенс – это явление, которое находится на стыке исследовательских интересов нескольких наук: права, экономики, социологии, психологии и даже философии. Это обусловлено тем, что любая комплаенс-система оперирует не только понятиями права, такими как правонарушение, юридическая ответственность, превенция, но и такими категориями, как этика, нравственность, социальная ответственность. COMPLIANCE – это комплексное понятие, для исследования которого понятийного аппарата одной науки попросту недостаточно. Тем не менее, ядро комплаенса – это право, явление социальной реальности, представляющее собой универсальное мерило должного и недолжного, в связи с этим именно юридическое осмысление комплаенса как системы соответствия действующим нормам занимает основной место в современном научном дискурсе.

Исследованию комплаенса как правовой категории посвящено значительное количество научных трудов. Исследуется и применение комплаенса в различных областях. Так, активно исследуется банковский, санкционный, антикоррупционный комплаенс, антимонопольному комплаенсу [Ашфа, 2021; Шаршова, 2021] и комплаенсу в торговой деятельности [Аллахвердиев, 2023] посвящены успешно защищенные диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. В то же время, исследованию трудового комплаенса как правовой категории посвящено скромное количество научных исследований, несмотря на то что трудовой комплаенс как модель приведения деятельности организации в соответствие с действующими правовыми нормами и стандартами в этой области становится все более популярным. Так, Национальная ассоциация комплаенс выделяет трудовой комплаенс как один из наиболее распространенных и универсальных типов комплаенса. К тому же, трудовое право – это одна из правовых отраслей, которые наиболее тесно связаны с проблемами этики. Так, работодатель, являясь сильным субъектом трудовых отношений, получает уникальный, практически неограниченный доступ к частной жизни работника, информации о нем, обеспеченный во многом тем исключительным кредитом доверия, который присущ трудовым отношениям, что зачастую даже не осознается работниками. Такое положение работодателя накладывает на него обязательства как юридического, так и этического характера, контроль соблюдения таких обязательств – безусловно, одна из функций трудового комплаенса.

Трудовому комплаенсу посвящены около полутора десятка научных работ таких авторов, как С.В. Еремина, Я.Д. Курицын, М.М. Панарина, А.А. Сапфирова, Х.М. Сарвар. Указанные авторы, несомненно, внесли весомый вклад в исследование рассматриваемой категории, однако ее фундаментальной разработки в российской правовой доктрине пока что не состоялось.

В настоящей статье производится рассмотрение категории трудового комплаенса с правовой точки зрения, исследуются предлагаемые в доктрине определения понятия трудовой комплаенс, выделяются его характерные признаки.

Основная часть

Разнообразие социальных норм и стандартов, которым должен соответствовать хозяйствующий субъект, различный уровень их юридической обязательности, значимости для осуществляемой деятельности создает для таких субъектов необходимость в создании системы обеспечения соответствия их деятельности таким нормам и стандартам и управления рисками, связанными с их несоблюдением. Это основная задача, которую решает комплаенс.

Для того, чтобы дать определение понятию «трудовой комплаенс», необходимо, во-первых, рассмотреть имеющиеся определения термина «комплаенс» как такового, во-вторых, доказать существование трудового комплаенса как общественного явления и правовой категории, и в-четвертых, рассмотреть имеющиеся определения понятия «трудовой комплаенс», сформулированные в трудах российских и зарубежных ученых, проанализировать их.

В российской правовой науке не сформировалось единого определения понятия «комплаенс», так Н.В. Кузнецова определяет комплаенс как «систему обеспечения соблюдения организацией обязательных требований, установленных законодательством, посредством принятия мер по выявлению и предотвращению рисков, обусловленных его нарушением», при этом, автор считает комплаенс частью системы внутреннего контроля организации [Кузнецова, 2022, с. 143]. В.Ф. Попондопуло и Д.А. Петров, представители риск-ориентированного подхода к пониманию комплаенса, который превалирует в науке [Аллахвердиев, 2023, С. 38], считают, что комплаенс – это «система управления рисками несоответствия осуществляемой хозяйствующим субъектом деятельности: 1) требованиям нормативных правовых актов, обычаев, обязательных стандартов саморегулируемых организаций; 2) предписаниям контролирующих органов; 3) складывающейся правоприменительной практике; 4) макроэкономическим параметрам; 5) иным значимым для осуществления деятельности факторам» [Попондопуло, Петров, 2020, с. 106], авторы так же включают комплаенс в систему внутреннего контроля в связи с тем, что большинство комплаенс-процедур законодательно не установлены в качестве обязательных, а если установлены, то их детальное содержание определяется организацией в рамках внутренних политик [Попондопуло, Петров, 2020, с. 105], последнее утверждение, по мнению автора настоящей статьи, представляет особый интерес ввиду того, что оно отражает характерный признак комплаенса – возможность определять структуру, форму и содержание как комплаенс-системы в целом, так и отдельных комплаенс процедур. Такая диспозитивность – едва ли не главное сущностное отличие между государственным контролем соблюдения законодательства и комплаенсом как моделями обеспечения соответствия деятельности хозяйственного субъекта применимым нормам и стандартам.

Е. Теряева определяет комплаенс как «комплекс инициатив, направленный на предупреждение противоречащих закону действий сотрудников компании и внедрение корпоративной бизнес-этики, основанной на соблюдении буквы закона».

А.Х. Аллахвердиев рассматривает комплаенс как систему вспомогательных (содействующих торговле) юридически значимых действий и документов, существование которых констатирует направленность волеизъявления субъекта торговой деятельности на обеспечение соответствия своего поведения нормативным и иным правовым требованиям по внешним признакам [Аллахвердиев, 2023, с. 54].

Таким образом, видится что комплаенс является системой мер. При этом, такие меры могут быть эффективными лишь в случае их соблюдения работниками организации, следовательно, такие меры, либо значимая их часть, должны быть предусмотрены системой локальных нормативных правовых актов организации в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [Трудовой кодекс Российской Федерации, 2002].

Цель комплаенса обобщенно понимается, в основном, как обеспечение соответствия деятельности организации определенным нормам, при этом, А.Х. Аллахвердиев указывает на цель констатации направленности волеизъявления хозяйствующего субъекта на обеспечение соответствия своего поведения таким нормам. Такая цель, действительно, может являться

одной из целей комплаенса, особенно для целей смягчения ответственности организации в случае ее привлечения к юридической ответственности, такой подход реализован в зарубежном законодательстве, в частности, в законодательстве США [см. 9]. Тем не менее, видится ошибочным сведение функции комплаенса к достижению такой цели как единственной.

В вопросе о том, на обеспечение соответствия каким нормам направлен комплаенс, автор настоящей статьи придерживается подхода, который продемонстрирован в определении понятия «комплаенс», предложенного В.Ф. Попондопуло и Д.А. Петровым, которое оставляет список таких норм и стандартов открытым.

Таким образом, при определении понятия «трудовой комплаенс» предлагается использовать следующее синтетическое определение понятия «комплаенс»:

Комплаенс – это система мер, направленных на (1) обеспечение соответствия и управления рисками несоответствия деятельности применимым нормам, правилам, стандартам и иным значимым для осуществления её деятельности факторам, (2) констатацию направленности волеизъявления организации на обеспечение такого соответствия, реализуемых в организации посредством осуществления юридически значимых и фактических действий, в том числе путем принятия внутренних документов.

Определив понятие комплаенса как такового, перейдем к рассмотрению комплаенса применительно к трудовым правоотношениям. Как отмечалось ранее, трудовой комплаенс существует как явление социально-правовой реальности и получает все большее распространение, а значит, нуждается в исследовании. Целью такого исследования должно быть не только описание трудового комплаенса в терминах правовой науки, но и формирование предложений, в том числе в части законодательного регулирования, основанных на результатах такого исследования. На данный момент столь глубокого исследования трудового комплаенса не произведено, и, безусловно, российской правовой науке такое исследование предстоит в будущем.

Прежде чем дать определение понятия «трудовой комплаенс», необходимо рассмотреть его действующую нормативную основу, основания для его выделения в отдельный вид комплаенса по отраслевому признаку, его отличительные свойства.

Соблюдение норм трудового права – обязанность каждого работодателя, и, представляется логичным, что если комплаенс – это совокупность мер по такому соблюдению, то комплаенс в области трудовых правоотношений существовал с момента их возникновения, ведь как только трудовые и иные непосредственно связанные с ним отношения стали предметом правового регулирования, на работодателя было возложено обязательство соблюдать нормы, регулирующие указанные отношения. Данное утверждение справедливо лишь отчасти.

Как было указано ранее, комплаенс не является одной из форм реализации права и не представляет собой частный случай, одну из практик соблюдения права, тем не менее, именно соблюдение права является его основной целью. Таким образом, с момента появления трудово-правовых норм, работодатель осуществлял соблюдение таких норм, однако это совсем не означает, что работодатель предпринимал активные действия по обеспечению их соблюдения, а если и предпринимал, то зачастую, такие действия не составляли в совокупности систему взаимосвязанных элементов, коей является комплаенс.

Существует несколько официальных документов, изданных российскими государственными органами, в которых рекомендуется применение системы комплаенса к трудовым правоотношениям, описывается трудовой комплаенс как система и констатируется необходимость внедрения трудового комплаенса в деятельность работодателей.

Так, важнейшим документом в этой области стало Письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ «О добровольном внутреннем контроле (самоконтроле) работодателями соблюдения требований трудового законодательства» [Концепция повышения эффективности, 2015], содержащее Методические рекомендации для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также Методику апробации системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, изданное в рамках реализации «модели соответствия», провозглашенной в 2015 году в соответствующей концепции Правительства России [Концепция повышения эффективности, 2015].

В указанном документе представляются рекомендации по внедрению и использованию в деятельности работодателя системы внутреннего контроля (самоконтроля) соблюдения норм трудового права. При этом, нельзя сказать, что предложенная система внутреннего контроля полностью удовлетворяет целям, стоящим перед комплаенсом, ведь основной элемент этой системы – ежегодная самопроверка работодателем соблюдения трудовправовых норм, фактически ежегодный трудовправовой аудит, производимый в порядке, предусмотренном локальным нормативным правовым актом работодателя. Для оптимизации процесса проведения такого аудита предлагается использовать электронный сервис «Электронный инспектор», который позволит собрать, систематизировать информацию, требуемую для аудита, и сформировать акт проверки по его итогам. Аудит – это, безусловно, один из элементов комплаенса, и закрепление, пусть и в рекомендательно форме, такого аудита на уровне официального документа федерального агентства – это большой шаг во внедрении системы трудового комплаенса, но едва ли единственный из доступных. Тем не менее, движение государства в данном направлении – явный показатель актуальности трудового комплаенса.

Также государством разработаны Методические рекомендации по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований [Методические рекомендации..., 2017]. Указанный документ, как обоснованно отмечает А.А. Сапфинова, фактически закрепляет комплаенс-подход к соблюдению обязательных требований в том числе и работодателями [Сапфинова, 2017].

Трудовой комплаенс, что логично, становится и предметом соглашений, предусмотренных ст. 45 ТК РФ, так, в соответствии с п. 3.2.3 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, Минобрнауки обязуется «способствовать формированию в образовательных организациях высшего образования с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» [Отраслевое соглашение, [www...](#)]. Таким образом, трудовой комплаенс может являться предметом социального партнерства, что, безусловно, является отличительным признаком именно трудового комплаенса.

Правовое регулирование трудового комплаенса находится в «зачаточной» стадии, что неудивительно с учетом его новизны как явления правовой реальности, однако не вызывает сомнений, что такое регулирование получит свое развитие, и, с учетом социальной значимости распространения системы трудового комплаенса, вполне логичным видится закрепление понятия, целей и функций трудового комплаенса на законодательном уровне. Также видится

логичной разработкой государством мер стимулирования работодателей к внедрению системы трудового комплаенса, в том числе путем введения в качестве основания, смягчающего административную ответственность [Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, 2002] применяемую к работодателю в связи с нарушением норм трудового права, внедрение и обеспечение работы эффективной системы трудового комплаенса. Последнее суждение является дискуссионным и, безусловно, требует дальнейшего научного исследования.

Перейдем к основаниям для выделения трудового комплаенса в отдельный специфический вид по отраслевому признаку. Некоторыми авторами само по себе разделение видов комплаенса по отраслевому признаку видится несостоятельным [см., например, Аллахвердиев, 2023], тем не менее, отличия, например, антимонопольного комплаенса от антикоррупционного или антисанкционного очевидны, а в случае с трудовым комплаенсом являются коренными.

Так, главной отличительной особенностью трудового комплаенса является само трудовое право – правовая основа его существования. В отличие от таких сугубо публичных отраслей права и законодательства как антимонопольное, антикоррупционное, законодательства в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма, трудовое право – частно-публичная отрасль права с преобладающим частным началом, которое обусловлено договорным характером отношений работника и работодателя [Лютов, 2017, с. 52]. Частно-публичный характер трудового права как отрасли обуславливает разнообразие источников трудового права, перечень которых, в отличие от вышеприведённых отраслей, не ограничивается нормативными правовыми актами и международными договорами. В рамках построения системы трудового комплаенса необходимо учитывать также содержание трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных правовых актов.

Кроме того, следствием частно-публичной специфики трудового права является основная форма реализации трудового права – спор с частным субъектом – работником. Несомненно, не всегда для реализации трудового права требуется активное участие работника, так, в случае наличия очевидных нарушений трудового законодательства Государственная инспекция труда (далее – ГИТ) вправе выдать обязательное для исполнения предписание об устранении таких нарушений, ГИТ также наделена правом возбуждения дела об административном правонарушении в отношении работодателя, но даже в этих случаях публичный интерес ГИТ состоит в обеспечении защиты прав работника как менее защищенного участника трудового отношения [Протопопова, 2019, с. 267].

Социальное партнерство – это также специфический институт трудового права. Помимо того, что в рамках социального партнерства могут заключаться коллективные договоры и соглашения, которые содержат нормы трудового права, социальное партнерство также предоставляет уникальную возможность по построению эффективной системы трудового комплаенса, в работу которой будет вовлечен не только работодатель, но и представители работников.

Отраслевая специфика открывает ряд возможностей для применения системы комплаенса в работе организации: помимо политик в отношении недопущения нарушений трудовых прав работников, видится эффективным и внедрение политики в отношении процедуры найма сотрудников, их увольнения. Кроме того, логично предположить, что трудовой комплаенс должен охватывать и отношения, связанные с развивающимся трудовым явлением – социальной ответственностью работодателя, правовое регулирование которой на данный

момент осуществляется на уровне коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных правовых актов [Шевченко, Морозов, Чан, 2016, с. 194].

Особое место в системе трудового комплаенса может занимать комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) как орган досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, предусмотренный законом. Эффективная работа КТС позволила бы работодателю избежать репутационных рисков, связанных с рассмотрением индивидуальных трудовых споров в судах в рамках открытого судебного разбирательства, такая эффективность может быть достигнута путем сотрудничества работодателя и представителей работников в построении эффективной трудовой комплаенс-системы. Задача предупреждения репутационных рисков – это одна из важнейших задач комплаенса.

Кроме того, даже если у определенного работодателя не реализуется практика разрешения трудовых споров посредством их рассмотрения КТС, являясь внутренней системой работодателя, трудовой комплаенс позволяет выстроить каналы взаимодействия между работником и работодателем, позволяющие урегулировать конфликтную ситуацию, связанную со свершившимся либо потенциальным нарушением трудовых прав работника, на досудебной стадии, ведь несмотря на то, что судебная защита трудовых прав работника показывает свою эффективность, а право на судебную защиту является основной гарантией соблюдения таких прав, участие в судебном процессе, если на нем не рассматривается незаконное увольнение работника или иные вопросы связанные с прекращением трудовых отношений, влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для работника.

Работодатель в результате публичного судебного разбирательства может получить репутационный ущерб, а работник, если он планирует продолжить трудовые отношения с данным работодателем, может столкнуться с предвзятым отношением работодателя по результатам состоявшегося разбирательства, зачастую именно это является препятствием для работника, трудовые права которого нарушены, для обращения в суд за защитой своих прав.

Таким образом, трудовой комплаенс – особый вид комплаенса, специфика которого требует применения подходов, отличных от применяемых в рамках публично-правовых видов комплаенса.

Установив существенные признаки трудового комплаенса, перейдем к определению понятия «трудовой комплаенс».

Комплаенс в области трудовых правоотношений обозначается различными исследователями по-разному: некоторые используют термин «трудовой комплаенс» [см., например, Сапфирова, 2019], некоторые – «трудоправовой комплаенс» [см., например, Курицын, 2023], некоторыми же комплаенс применяется к трудовым правоотношениям без какого-либо отраслевого обозначения [см., например, Сарвар, 2023]. По мнению автора настоящей статьи, термины «трудовой комплаенс» и «трудоправовой комплаенс» используются авторами в идентичном значении, в связи с чем для целей настоящего исследования автор использует термин «трудовой комплаенс».

Рассмотрим подходы к определению понятия трудового комплаенса, имеющиеся на данный момент в российской правовой науке.

Я.Д. Курицын рассматривает трудовой комплаенс как «часть системы управления и контроля в организации, связанную с рисками несоблюдения требований трудового законодательства, правил и стандартов контрольных (надзорных) органов, а также разработка мер по контролю за соблюдением законодательства, направленных на снижение правовых рисков в отношениях между работником и работодателем» [см. Курицын, 2023]. Указанное

определение во многом соответствует приведенному ранее определению понятия комплаенса, тем не менее, оно указывает лишь на цели трудового комплаенса, что представляется не в полной мере корректным. Преимуществом определения является фактическое использование автором категории трудовправового риска – значимой категории трудового комплаенса. Кроме того, заслуживает внимания такая цель трудового комплаенса, как снижение правовых рисков в отношениях между работником и работодателем.

М.М. Панарина понимает под трудовым комплаенсом «внутреннюю систему: а) мер обеспечения соответствия трудовой деятельности работника и работодателя трудовому законодательству и внутренним документам организации; б) способов предупреждения нарушений трудовых прав; в) правовых средств урегулирования трудовых конфликтов» [см. Панарина, 2021]. Приведенное фактически сводит цели трудового комплаенса к обеспечению соответствия деятельности организации нормам трудового права и урегулированию трудовых конфликтов (по всей видимости, автором имеется в виду досудебное урегулирование индивидуальных трудовых споров). При этом, пункт «б» определения кажется излишним, ведь трудно себе представить нарушение трудовых прав работника, которое бы не являлось нарушением норм трудового права. Тем не менее, указание автором на такую функцию трудового комплаенса, как досудебное урегулирование трудовых споров, заслуживает внимания.

А.А. Сапфирова определяет трудовой комплаенс как «комплекс мер по обеспечению соответствия деятельности работодателя и иных субъектов трудового права действующему трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права» [см. Сапфирова, 2017]. В указанном определении также приводится важнейшая, но не единственная функция трудового комплаенса, тем не менее, автором в определении не используется категория трудовправового риска, не указывается на иные цели, на достижение которых направлен трудовой комплаенс.

Приведенные определения во многом отражают сущность трудового комплаенса, однако полными и универсальными их назвать нельзя.

С учетом приведенного выше авторского определения комплаенса предлагается определить трудовой комплаенс как *систему (1) мер, направленных на обеспечение соответствия и управления рисками несоответствия деятельности работодателя нормам трудового права, нормам об охране прав работников, их законных интересов и констатацию направленности волеизъявления работодателя на обеспечение такого соответствия, реализуемых посредством осуществления юридически значимых и фактических действий, в том числе путем принятия внутренних документов, и (2) правовых средств предотвращения либо досудебного урегулирования трудовых споров.*

Стоит отметить, что массовое внедрение работодателями системы трудового комплаенса в долгосрочной перспективе позволило бы достичь значимых результатов для работников и самих работодателей, а также позволило бы обеспечить реализацию публичного интереса государства в области труда.

С точки зрения работодателей, внедрение эффективной системы трудового комплаенса – это возможность снизить риски (в том числе риски, связанные с привлечением к юридической ответственности) нарушения трудовых прав работников, репутационные риски.

Значение эффективной системы трудового комплаенса для работников очевидно: такая система обеспечивает охрану их трудовых прав, делает работодателя доступнее для работника в ситуациях, когда трудовые права работника нарушены либо находятся под угрозой их

нарушения, а работник намерен урегулировать возникшую ситуацию без обращения в суд или ГИТ.

Заключение

Таким образом, трудовой комплаенс является системой мер, направленных на обеспечение соответствия и управления рисками несоответствия деятельности работодателя нормам трудового права и констатацию направленности волеизъявления работодателя на обеспечение такого соответствия, реализуемых посредством осуществления юридически значимых действий, в том числе путем принятия внутренних документов, и правовых средств предотвращения либо досудебного урегулирования трудовых споров.

Трудовой комплаенс – один из видов комплаенса, выделяемых по отраслевому признаку, с рядом особенностей, которые в корне отличают его от остальных отраслевых видов.

Частно-публичный характер трудового права как отрасли права не только придает трудовому комплаенсу формальные особенности, но и открывает сферы для его применения, недоступные для других видов комплаенса, и не смотря на то, что действующее правовое регулирование трудового комплаенса находится на начальной стадии, однако оно содержит некоторые из основных принципов трудового комплаенса, предоставляет работодателям возможность внедрить отдельные его элементы. Тем не менее, правовое регулирование трудового комплаенса должно развиваться, подлежат закреплению его понятие, функции и основные принципы, на которых строится система трудового комплаенса организации.

Библиография

1. Ашфа Д.М. Корпоративные механизмы предупреждения нарушений антимонопольного законодательства. : дисс. ... канд. юрид. наук . : 12.00.07 / Ашфа Даниэль Мохаммадович; Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). М. 2021. 200 с.
2. Шаршова М.Л. Криминалистическое обеспечение антикоррупционного комплаенса. : дисс. ... канд. юрид. наук . : 12.00.12 / Шаршова Мария Леонидовна; МГУ. М. 2021. 190 с.
3. Аллахвердиев А.Х. Правовое регулирование комплаенса в торговой деятельности. : дисс. ... канд. юрид. наук . : 5.1.3 / Аллахвердиев Арман Хатаи оглы; МГУ. М. 2023. 189 с.
4. Актуальные виды комплаенса в 2022 году. // Официальный сайт Национальной ассоциации комплаенс. Электронный ресурс. URL: <https://compliance-su.turbopages.org/turbo/compliance.su/s/info/articles/aktualnye-vidy-komplaensa-v-2022-godu/> (дата обращения – 26.06.2024).
5. Кузнецова Н.В. Комплаенс и государственный контроль: две модели обеспечения соблюдения законодательства субъектами предпринимательской деятельности. // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2022. – № 12. – С.
6. Попондопуло В.Ф., Петров Д.А. Комплаенс как правовой инструмент минимизации рисков и профилактики правонарушений. // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Право. 2020. № 1. С.102–114.
7. Теряева Е. Что такое комплаенс и для чего он нужен. // Электронный ресурс. URL: <https://blog.calltouch.ru/chto-takoe-komplaens-idlya-chego-on-nuzhen/> (дата обращения – 26.06.2024).
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. №1 (ч. 1). ст. 3.
9. Stuart H. The Foreign Corrupt Practices Act and the New International Norms (Закон о коррупции за рубежом и новые международные нормы). // Section of International Law American Bar Association. 2010. С. 17.
10. Письмо Роструда от 07.03.2018 № 837-ТЗ // Солидарность. 2018. № 15.
11. 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. // СЗ РФ. 2015. № 24. Ст. 3508.
12. Методические рекомендации по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований (приложение 2 к протоколу заседания подкомиссии по совершенствованию контрольных (надзорных) и разрешительных функций федеральных органов

- исполнительной власти при Правительственной комиссии по проведению административной реформы от 20.01.2017 N 1) // Администратор образования. 2017. № 22.
13. Сапфинова А.А. Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудовых прав. // Теория и практика общественного развития. 2017. Электронный ресурс. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-komplaens-kak-sposob-preduprezhdeniya-narusheniy-trudovyh-prav> (дата обращения: 26.06.2024).
 14. Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021) (ред. от 01.04.2024) // Электронный ресурс. URL: Официальный сайт Минтруда России <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения – 26.06.2024).
 15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
 16. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. // Проспект. М. 2017. 688 с.
 17. Протопопова И.А. Публичные законные интересы в трудовом праве // Проблемы экономики и юридической практики. 2019. № 5. Том XV. С. 267-269.
 18. Шевченко О.А., Морозов П.Е., Чан Х.Х. Социальная ответственность работодателя в современных экономических условиях в России и во Вьетнаме: сравнительный анализ. // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 8 (69). С. 190-204.
 19. Сапфинова А.А. Трудовой комплаенс — основа предупреждения нарушений трудовых прав. // Вопросы трудового права. 2019. № 11. Электронный ресурс. URL: <https://panor.ru/magazines/voprosy-trudovogo-prava/numbers/840.html#> (дата обращения – 26.06.2024).
 20. Курицын Я.Д. Трудоправовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудового законодательства. // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения – 26.06.2024).
 21. Сарвар Х.М. Комплаенс как средство реализации работодательского контроля. // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 48-50.
 22. Панарина М.М. Трудовой комплаенс в России: понятие и способы применения для защиты трудовых прав работников. // Вопросы трудового права. 2021. № 5. Электронный ресурс. URL: <https://panor.ru/magazines/voprosy-trudovogo-prava/numbers/4224.html#> (дата обращения 26.06.2024).

On the Concept and Essence of Labor Compliance

Viktor V. Ponomarenko

Master's Student,
National Research University "Higher School of Economics",
101000, 20 Myasnitskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: vivlponomarenko@edu.hse.ru

Abstract

The article examines labor compliance as a legal category and substantiates its relevance as a field of legal research. The author analyzes various approaches to defining "labor compliance" found in published works by Russian scholars. The study presents the author's position regarding the most universal and substantive definition of "labor compliance," identifying its characteristic features and distinctive properties. The article investigates current legal regulations governing labor compliance and prospects for their development. In conclusion, it demonstrates that labor compliance constitutes a system of measures aimed at ensuring conformity and managing risks of non-compliance with labor law norms, reflecting the employer's commitment to such conformity through legally significant actions, including adopting internal documents and utilizing legal means for preventing or pre-trial settlement of labor disputes.

For citation

Ponomarenko, V.V. (2024). K voprosu o ponyatii i sushchnosti trudovogo komplainsa [On the concept and essence of labor compliance]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (12A), pp. 280-291

Keywords

Compliance, labor compliance, corporate mechanisms for labor law conformity

References

1. Ashfa D.M. Corporate mechanisms for preventing violations of antimonopoly legislation. : diss. ... cand. law sciences. : 12.00.07 / Ashfa Daniel Mohammadovich; Kutafin Moscow State Law University (MSAL). M. 2021. 200 p.
2. Sharshova M.L. Criminalistic provision of anti-corruption compliance. : diss. ... cand. law sciences. : 12.00.12 / Sharshova Maria Leonidovna; Moscow State University. M. 2021. 190 p.
3. Allahverdiev A.H. Legal regulation of compliance in trade activities. : diss. ... cand. law sciences. : 5.1.3 / Allahverdiev Arman Khatai oglu; Moscow State University. M. 2023. 189 p.
4. Current types of compliance in 2022. // Official website of the National Compliance Association. Electronic resource. URL: <https://compliance-su.turbopages.org/turbo/compliance.su/s/info/articles/aktualnye-vidy-komplaensa-v-2022-godu/> / (date of access: 06.26.2024).
5. Kuznetsova N.V. Compliance and state control: two models for ensuring compliance with legislation by business entities. // Bulletin of the O.E. Kutafin University (MGUA). – 2022. – № 12. – S.
6. Popondopulo V.F., Petrov D.A. Compliance as a legal instrument for minimizing risks and preventing offenses. // Bulletin of St. Petersburg State University. Right. 2020. No. 1. pp.102–114.
7. Teryaeva E. What is compliance and what is it for? // Electronic resource. URL: <https://blog.calltouch.ru/chto-takoe-komplaens-idlya-chego-on-nuzhen/> / (date of access: 06.26.2024).
8. Labor Code of the Russian Federation dated 12/30/2001 No. 197-FZ // Labor Code of the Russian Federation. 07.01.2002. No.1 (part 1). Article 3.
9. Stuart H. The Foreign Corrupt Practices Act and the New International Norms (The Law on Corruption Abroad and New International norms). // Section of International Law American Bar Association. 2010. p. 17.
10. Letter of Rostrud dated 07.03.2018 No. 837-TK // Solidarity. 2018. № 15.
11. The concept of improving the effectiveness of ensuring compliance with labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms for 2015-2020 : approved by the decree of the Government of the Russian Federation dated June 5, 2015 // SZ RF. 2015. No. 24. Art. 3508.
12. Methodological recommendations for the preparation and implementation of preventive measures aimed at preventing violations of mandatory requirements (Appendix 2 to the minutes of the meeting of the subcommittee on improving the control (supervisory) and licensing functions of federal executive authorities under the Government Commission for Administrative Reform dated 01/20/2017 No. 1) // Education Administrator. 2017. № 22.
13. Saphirova A.A. Labor compliance as a way to prevent violations of labor rights. // Theory and practice of social development. 2017. Electronic resource. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-komplaens-kak-sposob-preduprezhdeniya-narusheniy-trudovyh-prav> (date of access: 06.26.2024).
14. Sectoral agreement on educational organizations of higher education under the jurisdiction of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for 2024-2026 (approved by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Trade Union of Workers of Public Education and Science of the Russian Federation on 04/09/2021) (ed. from 04/01/2024) // Electronic resource. URL: Official website of the Ministry of Labor of the Russian Federation <https://rosmintrud.ru/> / (date of access: 06.26.2024).
15. The Code of the Russian Federation on Administrative Offenses dated 12/30/2001 No. 195-FZ // SZ RF. 07.01.2002. No. 1 (part 1). Article 1.
16. Actual problems of labor law: textbook for masters / ed. N.L. Lyutov.// Prospect. M. 2017. 688 p.
17. Protopopova I.A. Public legitimate interests in labor law // Problems of economics and legal practice. 2019. № 5. Volume XV. pp. 267-269.
18. Shevchenko O.A., Morozov P.E., Chan H.H. Social responsibility of the employer in modern economic conditions in Russia and Vietnam: a comparative analysis. //Current problems of Russian law. 2016. No. 8 (69). pp. 190-204.
19. Saphirova A.A. Labor compliance is the basis for preventing violations of labor rights. // Issues of labor law. 2019. No. 11. Electronic resource. URL: <https://panor.ru/magazines/voprosy-trudovogo-prava/numbers/840.html#> (date of access: 06.26.2024).
20. Kuritsyn Ya.D. Labor law compliance as a way to prevent violations of labor legislation. // Labor law in Russia and abroad. 2023. No. 4. SPS "ConsultantPlus" (date of access: 06.26.2024).

-
21. Sarvar H.M. Compliance as a means of implementing employer control. // Labor law in Russia and abroad. 2023. No. 1. pp. 48-50.
 22. Panarina M.M. Labor compliance in Russia: the concept and methods of application for the protection of workers' labor rights. // Issues of labor law. 2021. No. 5. Electronic resource. URL: <https://panor.ru/magazines/voprosy-trudovogo-prava/numbers/4224.html> # (date of access: 06.26.2024).