

Трудовые споры | 11 Ноябрь 2018

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

ИНТЕРВЬЮ

«В суде, как в казино: 99 циферок на рулетке, а у вас один шанс»

Александр Карпухин, партнер Five Stones Consulting, руководитель практики трудового права, M&A и практики корпоративного права московского офиса фирмы, рассказал редакции о многолетнем опыте участия в трудовых конфликтах, секретах побед и поражениях в спорах, а также о том, как изменились суды и судьи в течение десятилетия.

Александр Карпухин

- 2018 год — рекомендованный юрист по трудовому и корпоративному праву «Best Lawyers — ПравоРу».
- 2017 год — рекомендованный юрист по трудовому и корпоративному праву «Коммерсантъ».
- 2010–2016 годы — рекомендован в практиках трудового и корпоративного права рейтингом «Ведомости — Best Lawyers».
- 2014–2015 годы — персональные номинации Chambers Europe в качестве ведущего юриста по трудовому праву.
- 2012 год — лучший юрист по трудовому праву в России по рейтингу «Ведомости — Best Lawyers».



Рейтинги

— **Александр, для начала хотела вас спросить о рейтингах. Перечислите, в каких рейтингах вы участвовали.**

— Самые первые рейтинги, в которых я засветился, это Chambers, Legal 500. Мне тогда было где-то 23, я только начал работать после института. Был большой проект по сопровождению деятельности огромного завода в Петербурге, там пришлось много заниматься в том числе и трудовым правом. Самое большое достижение было, когда в Best Lawyers «Ведомости» сделали меня первым по трудовому праву, даже не одним из списка.

— **Best Lawyers, наверное, самый престижный рейтинг, ведь туда сам не номинируешься, а номинируют коллеги?**

— Да, причем у них есть список рекомендованных, я в него вхожу уже лет семь-восемь. Номинируют «Ведомости», «Коммерсантъ». Коллеги оценивают профессионализм. Они из всей профессии выбирают одного, и тогда в трудовом праве выбрали меня.

— **Какую роль рейтинги играют в юридическом бизнесе?**

— Рейтинги — дело полезное. Есть клиенты, для которых это важно. Но клиентам, с которыми работаешь десятилетия, вообще без разницы. Рейтинги помогают в международных проектах или проектах с госучастием.

Профессия

— **Почему вы выбрали трудовое право?**

— Трудовое право выбрал случайно. Я решил написать дипломную работу по трудовому праву в институте в Иркутске. После этого поступил в аспирантуру в Москве, там писал научную работу по той же теме. А вообще я просто люблю трудовое право, оно занимает

процентов 60–70 времени, остальное уходит на управление проектами и административную работу в качестве партнера юрфирмы.

— Вы как считаете, лучше быть юристом-универсалом или лучше концентрироваться на какой-то одной области?

— Когда я начинал практиковать в Baker McKenzie в 2004 году, на подъеме был сектор банковских услуг. Обсуждалось, что юрист должен иметь узкую специализацию, желательно, чтобы это было M&A или банковское право. Я же в основном работал с клиентами, которые требовали экспертизы во всем: и в корпоративном, и в трудовом, и в финансовом праве, и во много еще каком. Никогда не понимал, как можно запереть себя в одной маленькой отрасли и больше ничего не знать. Универсализм для меня ближе. Если посмотреть на большую часть российских партнеров, даже в иностранных фирмах, то это юристы-универсалы. С годами юрист может сказать, что выполняет административные функции, что отошел от практической деятельности, потому что он партнер. Это неправильно. Либо ты управляющий партнер и только управляешь фирмой, либо ты практикуешь.

— Если не практикуешь, то не называй себя юристом, да?

— Конечно. Одной из фирм, где я работал, управлял профессиональный управленец, он даже юристом не был.

— У вас есть международные проекты?

Важно!

23 октября в 11:00 бесплатный вебинар с А. Е. Карпухиным «Тактика победы в трудовом споре. Подготовка, судебная стадия, исполнение решения».

— Да. Я универсальный юрист и могу работать со сделками по английскому праву. Часто это помогает, как это ни странно, в трудовом праве. Есть проекты, где нужны не только ТК и судебная практика. Например, опционные программы.

Суды

— Я знаю, что вы представляете интересы работников-топ-менеджеров. Если раньше мы говорили о том, что ТК чаще на стороне работника, то сейчас есть тенденция, когда суды принимают решения, которые далеко не на стороне работника и вообще не на стороне закона.

— Лет восемь-девять назад правосудие, особенно в четырех субъектах (Москва, Московская и Ленинградская области, Санкт-Петербург), сильно повернулось в сторону работодателей. Работникам ничего особо доказывать не дают. Есть дела, которые работодателю практически невозможно выиграть: споры с социально защищенными категориями работников (беременные женщины, мужчины и женщины, воспитывающие детей, пенсионные работники), но в целом решения принимают в интересах работодателя.

— Почему так случилось?

— Я думаю, суды все меньше занимаются правосудием. Они решают административные задачи: уменьшение нагрузки на систему, снижение количества дел и апелляций, прочие задачи, не связанные с правосудием. Первая инстанция будет принимать решение, руководствуясь не своим внутренним отношением к справедливости и нормам права, а решением, которое не отменит вышестоящий суд.

— Как юридическое сообщество может изменить ситуацию?

— Мне кажется, что через определенное время (я, конечно, оптимист) вырастет поколение юристов, для которых внутреннее отношение к праву будет выше необходимости разрешить какие-то административные вопросы. Настоящий судья принимает решение так, как должно быть по закону и беспристрастно.

— Вы часто сталкиваетесь с нарушениями процессуального законодательства? Я про многочасовые ожидания слушаний и многомесячные ожидания решений, про поведение самих судей.

Для меня показатель, когда клиенты, говоря о трудовом праве, ассоциируют его со мной. Я всегда из этого исходил и за свои результаты отвечаю

— Я так однажды восемь часов ждал начало слушания. А, например, в Никулинском районном суде одна из судей орала на меня и на другую сторону два часа. Причем просьбы быть как-то помягче, поспокойнее абсолютно не помогали. Была и другая ситуация. Региональный судья говорил: «Вы со своими ссылками на добросовестность и недобросовестность работников в Москве можете выступать, вот туда езжайте к себе и там двигайте эту позицию».

— Что в этом случае делать?

— Требовать занести в протокол и сразу же обратиться с жалобой в квалификационную коллегию. Да, возможно, это не подействует, и судья останется на своем месте, но, кто знает, может, эта жалоба будет той каплей, которая переполнит чашу терпения.

— Плюс судью попросят объясниться...

— И судья будет вынужден ответить перед квалификационной коллегией. Он может сказать, что это грязная клевета на него одной из сторон, заинтересованной в конкретном исходе дела, но ему придется что-то сказать. Чем чаще к судье будут возникать вопросы, тем больше шансов, что изменится стиль его поведения.

— Как оценить шансы на победу или на поражение в суде?

— Мне клиенты часто задают этот вопрос. Я говорю, что в суде, как в казино: 99 циферок на рулетке, а у вас один шанс. Они спрашивают: а зачем тогда юристы нужны? А для того, чтобы вы точно не упустили этот шанс, если он вам выпадет.

— Что вы посоветуете специалистам, которые редко участвуют в судах, а поражения принимают близко к сердцу?

— Переживания — неотъемлемая часть судебного процесса. С другой стороны, как только начинается сам процесс, надо забыть обо всем. Переживать будешь после. Это нормально. Поэтому, я считаю, если человек сходил в суд, особенно если проиграл, надо сделать выводы и к следующему процессу подготовиться лучше. Но если совсем душа не лежит, всегда можно нанять консультанта.

Практика

— Давайте о хорошем. Какое самое интересное дело было в вашей практике?

— Это дело, которое было у нас в России первым, это был 2005 или 2006 год, по таким делам не было практики, это были дела чистого креатива. Когда я участвовал в деле по признанию незаконной забастовки на заводе «Форд», нам удалось приостановить забастовку, наложить обеспечительные меры по причине того, что не был согласован минимум необходимых работ. Более того, к огромнейшему удивлению суда, мы сумели тогда воспользоваться нормой ГПК, которая требует принятия обеспечительных мер в день обращения.

— По сути, вы с коллегами создали эту практику?

— Да, фактически так и есть. Сейчас все поменялось, но тогда это был единственный способ приостановить забастовку, то есть профсоюз «Форда» создал первую практику настоящих забастовок, к разработке концепции которых они привлекли очень хороших юристов, мы со своей стороны боролись с этими забастовками.

— Когда вы впервые попали в ВС?

— В 2005 году, тогда же, когда меня включили в Chambers. Я почти сразу после института приезжаю в Москву, мы идем выступать в ВС. Выступает оппонент, после этого я поднимаюсь на трибуну, начинаю вещать, а меня председатель коллегии останавливает и говорит: «Александр Евгеньевич, я вижу, что вы готовились, наверное, ночь не спали, писали текст, сейчас все это рассказываете. Это очень хорошо, но давайте по существу, скажите своими словами, в чем вы видите основную суть спора?» Я сказал. Он говорит: «Хорошо, а в чем вы видите основную проблему и как вы считаете, почему мы должны принять решение в вашу пользу, только своими словами». Я ответил. Он говорит: «Я вас услышал. Коллегия удаляется на совещание». Дело я выиграл.

— А у вас есть личная статистика, которая позволяет сделать вывод, какие сейчас споры между работниками и работодателями наиболее популярны?

— Сейчас я сталкиваюсь с достаточно стандартными спорами. Это дисциплинарные взыскания, прекращение трудовых договоров. Два года назад был срез дел, связанных с представлением интересов менеджмента банков, лишенных лицензий. У банка, как правило, есть большие обязательства перед топ-менеджерами, у которых появлялась возможность получить определенные выплаты на основании трудовых договоров. Позднее, чтобы такого не произошло, принимались поправки в ТК, что так делать нельзя, постановление ВС о том, что при определении размеров выплаты золотого парашюта суд должен учитывать реальный вклад работника.

— Вы представляете интересы топ-менеджмента на этапе заключения трудового договора?

— Да. Было интересное дело. Я представлял топ-менеджера, который устраивался в огромную нефтегазовую компанию. Там были юристы акционеров, юристы работодателей, юристы работника, а акционеров было несколько, и у каждого была своя юридическая фирма, свои консультанты. Этот трудовой договор обсуждался три года. Это была самая сложная структура в трудовом праве. Возможно, аналогов в России в принципе нет.

— Есть работодатели, в отношениях с которыми уже на этапе заключения трудового договора нужна защита?

— Когда большая, назовем так, олигархическая структура подписывает с человеком обычный договор ГПХ по иностранному праву с арбитражной оговоркой на иностранный суд и берет на себя занебесные обязательства. Проходит время, возникает конфликт с работником, и его убирают. Работник пишет претензию, на которую работодатель отвечает, что не считает договор заключенным в принципе. Так делают специально.

— Это отличительная черта российских работодателей от иностранных?

— С иностранным работодателем может быть сложно в переговорах, он будет привлекать юристов, может молчать месяцами. Но если он подпишет договор, то, скорее всего, будет выполнять обязательства. Если это российская структура, основанная на индивидуальном руководстве конкретного человека, который, как правило, работодателя и финансирует, то закончится все плохо. У меня есть и серийные оппоненты. Ко мне приходит один человек, обманутый большой структурой, через два года, независимо от него, приходит второй человек, которого та же структура обманула. Через некоторое время приходит третий человек.

— А если сравнивать российские города, например Москву и Санкт-Петербург, то есть ли различия в характере трудовых споров?

— Практика в Санкт-Петербурге — это больше производственных компаний, это заводы, смены, сокращения, вопросы управления производством. Москва — это золотые парашюты, договоры с менеджментом, трудовое право в M&A, реструктуризации.

— Комплаенс-контроль входит в круг ваших профессиональных интересов?

— Да, это отдельная практика. Мы помогаем готовиться к проверкам. Недавно большой завод прошел проверку ГИТ вообще без замечаний. Готовим не только к приходу ГИТ, но и к приходу Роскомнадзора, Ростехнадзора.

— С появлением чек-листов проверки ГИТ работодатели проходят успешнее?

— Чек-листы не мешают инспекторам требовать то, чего в этих чек-листах нет. Предписания как выносили, так и выносят «на дурака». Не все их оспаривают. Многие просто не знают, что именно можно оспорить. А ведь любая проверка часто уже на этапе подготовки акта отмечает нарушения. Если тщательно этот процесс контролировать, то понятно, что какие-то документы инспектору предоставили, но он все равно фиксирует их отсутствие. А часть документов и сам инспектор не запрашивал, но об их отсутствии все равно заявит. Так можно снять почти все нарушения. Но если юрист или кадровик никогда с этим не работал, ему тяжело сориентироваться при проверке. Тогда эти замечания пойдут в акт. Отбить их можно до суда. К суду остаются только очень принципиальные вещи. И даже по ним при нормальном подходе можно найти практику, убедить, в конце концов, договориться, чтобы наказали сотрудника, а компании не давали предписание.

Поражения

— Какие досадные поражения случались в вашей практике?

— Был совершенно дикий пример в ВС. В деле была гостайна, поэтому рассматривал Мосгорсуд, а во второй инстанции — Верховный. В первой инстанции нас пытались удалить из зала по причине того, что нет допуска к гостайне. Есть постановление КС о том, что представителям стороны по делу о гостайне не нужен допуск. Есть практика. Мы даем подписку о неразглашении гостайны под угрозой уголовной ответственности, и это достаточная мера защиты. Допуск сложно получить, он не дается просто так. В Мосгорсуде сказали, что их практика другая. Поэтому нас будут удалять из зала при рассмотрении документов с гостайной. В ВС мой юрист заходит в процесс, судья, как только видит гриф гостайны, начинает кричать. Поданное ходатайство со ссылкой на постановление КС она отбрасывает и говорит, что всем из России выезд запрещает, что мы не имеем права участвовать в процессе. Дело мы проиграли.

— Это единичный случай?

— Это очень редкое дело, оно было у нас одно. В нем участвовали также два прокурора, один с допуском к гостайне, другой — без допуска. Почему-то прокурора без допуска не удалили из зала суда. Более того, они сидели рядом со мной в самом первом заседании, когда материалы дела еще не были изучены, и я видел, что перед ними уже лежало отрицательное представление. Они дело еще не знали, но уже подготовили отказную бумагу.

— Так сказали наверху?

— Да. Были дела, когда мне в коридорах судьи говорили: у вас была очень хорошая позиция, но вы должны все понимать.

— Стандартные дела проигрывать тяжело?

— В Санкт-Петербурге сократили женщину. Я очень зол на это дело. И получилось так, что работнику не была предложена существующая вакансия. Доказательства этой вакансии мы представили — заверенный скрин с НН с описанием вакансии. Она даже не была ликвидирована в штатке по приказу и висела там на дату сокращения. Суд принял аргументы другой стороны. По поводу НН они вообще ничего сказать не могли, кроме того, что просили представителей ресурса вакансию убрать из Сети, а они не убрали. А по поводу нечищенной штатки представили письмо от эйчара, датированное числом за день до заседания, о том, что, конечно же, эту вакансию надо было ликвидировать, а она забыла, две ночи не спала, и это техническая ошибка. Просит ее простить, вычестить из зарплаты, наказать, уволить, но этой вакансии не было и нет.

— Повышение пенсионного возраста — это поражение или победа государства?

— Ну, запретили увольнять работников пенсионного и предпенсионного возраста. Кто их будет увольнять по причине возраста? Будут сокращать.

— А уголовная ответственность и новый штраф в 200 тыс. руб. для работодателей будут работать на практике?

— Когда ввели уголовную ответственность за невыплату зарплаты, говорили, что сейчас все переведут зарплаты из тени. Перевели? Дискриминационная практика в России

отсутствует в принципе. Возможно, будет пара показательных процессов, найдут дурачка Васю из деревни, который продавщицу в своем магазине уволил за то, что она в возрасте, дадут ему 200 часов обязательных работ. Дело покажут по «Первому», НТВ, Russia Today. Но на практике все придут к процедуре сокращения. Есть риск в сокращении работника предпенсионного возраста, но нет запрета на увольнение работника предпенсионного возраста по причине сокращения численности штата, связанного с экономическими параметрами.

— Или будут увольнять не за пять предпенсионных лет до пенсии, а за семь, например.

— Да, и это тоже способ обхода.

Советы

— **Главный секрет подготовки к судебному процессу?**

То, что происходит в наших судах, очень часто неэтично и неправосудно. Но это лазейка для работодателей. Поэтому пользуйтесь, судитесь

— Скрупулезная работа с документами, структурирование своих мыслей, структурирование иска. Есть буквально две-три минуты, чтобы донести позицию до суда. Если за это время судья не понял спора, вы можете проиграть или сильно ухудшить свои шансы на победу в деле. В апелляции — буквально две странички текста, на которых надо изложить основные моменты. Незачем писать в жалобе, что кому-то не дали высказаться, не дали протокол. По этим мелочам решение никогда не отменят. У вас должны быть железобетонные аргументы. Это одна из составляющих искусства судебного юриста.

— **Доводилось переписывать иски за коллегами?**

— Да, довольно часто. Причем нам приносят действительно хорошие иски. Но у нас нет такой роскоши, как в иностранном суде: постоять, пораспинаться 15 минут, пока судья будет благосклонно слушать. У судьи, помимо меня, еще 30 дел на день.

— **Работодателям какой совет можете дать по трудовым спорам?**

— Я когда-то уже давал интервью вашему журналу. Это было как раз в те годы, когда практика была другой, и, как сейчас помню, я говорил, что для работодателя лучший исход — мировое соглашение. Сейчас я говорю, что нужно судиться. То, что происходит в наших судах, очень часто неэтично и неправосудно. Но это лазейка для работодателей. Поэтому пользуйтесь, судитесь.

— **Какие надпрофессиональные навыки важны для судебного юриста?**

— Юрист не должен бояться спорить. Но спорить аргументированно. Я исключительно рад тем юристам, которые могут доказать, что я не прав. Они лучшие. Если юрист бубнит, не спорит, не предлагает ничего конструктивного, считает, что его работа сводится к написанию какого-нибудь документа на основе какого-нибудь прецедента, то это не судебный юрист. Судебный юрист должен быть обоснованно уверенным в себе.

— **Как не остаться без клиентов?**

— С клиентом надо быть максимально близким, ему надо помогать. Если, например, у клиента проблема и по каким-то причинам нет бюджета, чтобы сейчас привлечь консультанта, можно с ним поговорить просто так, подсказать. Иногда приходят люди и хотят узнать, есть перспектива или нет. Мне необходимо изучить достаточно большой объем материалов, чтобы ответить. Я могу это сделать бесплатно, потому что это развитие моего бизнеса, моя инвестиция в будущее. Есть юристы, которые не приступают к делу без получения аванса, но я считаю, что это неправильно.

— **Как относитесь к современному российскому юридическому образованию?**

Угадайте, с кем будет интервью в следующем номере?

0% М. Рыжкова (Dentons)

15% Ю. Бороздна («Пепеляев Групп»)

31% А. Иванова (ЕПАМ)

8% А. Коркин (Baker McKenzie)

46% М. Топилин (Минтруд)

Всего ответов: 13

— В первую очередь мы все профессионалы. Наш основной навык — это знание теории и практики. Я не очень люблю современную систему образования. Всех своих младших юристов я собеседую сам и вижу, чего им не хватает. Им не хватает базовых теоретических знаний.

Команда

— Расскажите о команде, в которой вы работаете сейчас.

— Five Stones Consulting — это я и мой партнер. Мы довольно долго работаем на рынке, оба закончили работу в большом консалтинге. Наша фирма сейчас — это партнерство с китайской юридической фирмой.

— Почему решили уйти в свободное плавание, а не продолжить работу в большом консалтинге?

— В консалтинге есть мнение, что трудовое право — второстепенная практика, а не основная. Несмотря на то, что есть фирмы, где эта практика зарабатывает. Дело в партнере.

— Ваша основная задача сейчас — развивать трудовую практику?

— Да. Для меня показатель, когда клиенты, говоря о трудовом праве, ассоциируют его со мной. Я всегда из этого исходил и за свои результаты отвечаю.

— Крупные юрфирмы — ваши конкуренты?

— Я считаю, что трудовая практика в России — это не практика больших юридических фирм. Наши крупные компании чаще выступают на стороне работодателя. Международные юрфирмы не любят погружаться в трудовое право, не любят судиться. Американская фирма, где я руководил российской практикой трудового права, в США в основном этой практикой и зарабатывает. Там десятки, сотни миллионов долларов. Трудовые практики в США сопоставимы с M&A.

— Как много вы работаете?

— Я не могу часто сидеть в офисе, это одна из причин, почему я завершил историю с иностранными фирмами, — сильно по креативу бьет. Сегодня могу работать четыре часа или вообще час, заниматься административными вопросами. А завтра у меня будет обвал, могу засесть на сутки.

Вопросы о личном

— Как вы относитесь к соцсетям?

— Есть две точки зрения. Социальные сети для работы и социальные сети не для работы. По мне — это не для работы. Там часто все в такую ругань превращается. Я бы сказал, это душно.

— А в свободное время чем предпочитаете заниматься?

— Я играю в го, катаюсь на скейте или сноуборде.

— А читать любите?

— Мне очень нравится серия классики российской цивилистики, если говорить о профессиональной литературе. Это красота слога, это глубина поднятых проблем. А так, художественную литературу читаю иногда. Чтобы заснуть — фантастику. Трудовой кодекс я покупаю раз в месяц, но не потому, что устаревает, а потому, что просто разлетается на странички.