

В ТЕКУЩИХ УСЛОВИЯХ МЕДИАЦИЯ — ОДИН ИЗ ЛУЧШИХ СПОСОБОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ

ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД ПОСЛЕ ВСЕХ ПРОИЗОШЕДШИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ КОМПАНИЯМ СТАЛО ЛЕГЧЕ ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ В ЮРИДИЧЕСКОМ ИНФОПОЛЕ. ОДНАКО СОХРАНЯЮТСЯ ТЕНДЕНЦИИ НЕСТАБИЛЬНОСТИ, АКТИВНОГО ЗАКОНОТВОРЧЕСТВА, ТРЕБУЮЩЕГО РАЗЪЯСНЕНИЙ. ОБ АКТУАЛЬНЫХ ЗАПРОСАХ БИЗНЕСА К ЮРИСТАМ, РОСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ОКОЛОГОСУДАРСТВЕННОГО СЕГМЕНТОВ И О ТОМ, ПОЧЕМУ ЛУЧШЕ НЕ ДОВОДИТЬ РАЗБИРАТЕЛЬСТВА ДО СУДА, А ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНСТРУМЕНТОМ МЕДИАЦИИ, РАССКАЗЫВАЕТ УПРАВЛЯЮЩИЙ ПАРТНЕР ЮРИДИЧЕСКОГО БЮРО LEGAL TO BUSINESS **СВЕТЛАНА ГУЗЬ**. АЛЕКСАНДРА ТЕН

BUSINESS GUIDE: Как за прошедший год изменились запросы бизнеса к юристам?

СВЕТЛАНА ГУЗЬ: В 2023 году многие вещи стали понятнее, появились комментарии и практика по спорным вопросам. Однако тенденция нестабильности и активного быстрого законодательства сохраняется, что не может не сказываться на бизнесе. Большой процент обращений связан именно с консультационными услугами — разъяснением, мониторингом, анализом правовых нововведений. Сегодня в связи с кризисом возросло и число запросов, касающихся реструктуризации и банкротства. Увеличилось также число запросов, связанных с параллельным импортом, регистрацией новых товарных знаков (брендов), открытием производств на территории России, в связи с массовым «уходом» иностранных компаний.

Прекращение отношений с иностранными партнерами спровоцировало разрыв логистических цепочек, рост нарушений договоров поставок, подрядов и в целом массовое неисполнение ранее возникших обязательств. В сложившейся ситуации увеличилось количество запросов на услуги медиации — это инструмент, который позволяет не только эффективно разрешать спор на этапе досудебного урегулирования, но и в ходе сложных судебных процессов.

По-прежнему остаются запросы на санкционный аудит, сопровождение релокации и защиту собственности граждан за пределами сопровождения РФ. Этот «пласт» вопросов будет актуален, пока появляются новые санкционные меры, сохраняется сложная экономическая и геополитическая ситуация.

ВГ: Какие трудности сегодня могут возникнуть у компаний, сотрудники которых работают в других странах?

С. Г.: Важный фактор риска связан с неоднократными высказываниями Минтруда о том, что Трудовой кодекс не предусматривает возможности заключать трудовой договор с сотрудником, работающим удаленно на территории другой страны. Основной аргумент заключается в том, что безопасные условия и охрану труда работника удаленно организовать сложно, а НПА, содержащие нормы трудового права, действуют только на территории России. Несмотря на то, что некоторые судебные решения подтверждают возможность дистанционной работы за рубежом, а Трудовой кодекс не содержит прямого запрета, риск того, что трудовой договор с удаленным работником признают незаконным, сохраняется. В этом случае компании грозит штраф от 50 до 100 тыс. рублей.

Конечно, существует альтернатива — заключение договора ГПХ на оказание услуг. Однако и это решение таит немало рисков, так как отсутствует контроль со стороны работодателя. Кроме того, если ранее с этим же сотрудником был заключен трудовой договор, велики шансы, что договор ГПХ будет переклассифицирован в трудовой в судебном порядке, что может повлечь ответственность работодателя, в частности, штраф до 100 тыс. рублей.



ВГ: Какие риски существуют для релоцированных в части налогообложения?

С. Г.: В части налогов тоже есть свои сложности: если сотрудник находился за пределами РФ более 183 дней в течение 12 месяцев подряд, он утрачивает статус налогового резидента РФ. НДФЛ для нерезидентов составляет 30%. Помимо повышения ставки НДФЛ, есть риск несвоевременного уведомления работодателя об утрате работником статуса налогового резидентства. В этом случае за оплату НДФЛ за такого работника по ставке для резидентов РФ работодатель будет оштрафован.

В апреле этого года в Госдуму были внесены поправки в налоговое законодательство, некоторые из них затрагивают и удаленных работников. Так, предлагаются изменения в ст. 208 НК РФ, в которой указано, какие доходы считаются доходами, полученными от источников в РФ, а какие — нет. Перечень доходов от источников в России предлагается дополнить вознаграждением за выполненные работы (оказанные услуги, переданные права на использование результатов интеллектуальной деятельности) в интернете, если сотрудник работает за рубежом с использованием российских доменных имен и сетевых адресов или технических средств, размещенных в России. При этом должны быть соблюдены условия, при которых налогоплательщик является налоговым резидентом России, доходы перечисляются на счет в российском банке, источник выплаты — российские организации или обособленные подразделения иностранных организаций в России.

Пока не совсем ясно, работников каких категорий затронут данные изменения. Законопроект будет дорабатываться и видоизменяться ко второму чтению, поэтому делать какие-то выводы преждевременно.

ВГ: Продолжая тему налогов, как вы оцениваете последствия для бизнеса от отмены консолидированных групп налогоплательщиков?

С. Г.: Решение об отмене консолидированных групп налогоплательщиков (КГН), безусловно, вызовет увеличение налоговой и административной нагрузки на бизнес. Особенно ощутима эта нагрузка в условиях санкций. Мотивация государства понятна: в Совете федерации звучали утверждения о том, что консолидированные группы налогоплательщиков нередко скрывали прибыль с помощью убыточных предприятий. С низкой результативностью режима КГН в целом сложно не согласиться: к сожалению, многочисленные исследования говорят о том, что доходы от налога на прибыль как на федеральном, так и на региональном уровне сильно снизились в период его применения. Однако хорошо ли данное нововведение для бизнеса? Думаю, ответ очевиден.

ВГ: Есть ли интересные дела в этом году, у которых есть шанс стать показательными?

С. Г.: На мой взгляд, крайне интересны судебные разбирательства, с которыми в последнее время сталкивается ООО «Газпром экспорт». Помимо исков, поданных немецкими компаниями Uniper (в конце ноября 2022 года) и RWA (в декабре 2022 года), также был инициирован судебный спор французской компанией Engie. Все они

требуют от «Газпром экспорт» выплаты штрафов и компенсации убытков, возникших в результате неисполнения обязательств. Решение Engie о том, чтобы подать иск в арбитражный суд, было связано не только со значительной недопоставкой газа, но и с односторонним решением ООО «Газпром экспорт» о сокращении поставок из-за разногласия сторон. Таким образом, это уже третий по счету иск к «Газпром экспорт» по схожей ситуации. Подчеркну, что Engie является важным партнером «Газпрома», компании принадлежат пакеты акций операторов трубопроводов «Северный поток».

«Показательность» дел заключается в том, что нет еще достаточного количества прецедентов. Посчитают ли суды санкции и диверсии на газопроводах «Северный поток» и «Северный поток — 2» форс-мажорными, непредвиденными обстоятельствами (как это случилось в споре ООО «Газпром экспорт» с финской энергетической компанией Gasum), нам еще предстоит узнать.

ВГ: Какие корпоративные споры прошлого года оказали влияние на практику, в том числе в вашей компании?

С. Г.: Говоря о нашей практике, упомяну яркий корпоративный конфликт одного из наших доверителей. Оппонент инициировал восемь судебных дел, жалобы в надзорные органы, а эскалация конфликта грозила потерей генерального подряда в Ленобласти на несколько десятков миллиардов рублей и, как следствие, потенциальным банкротством клиента. Силами нашей команды мы смогли урегулировать достаточно сложный спор с помощью инструментов медиации и доказали, что правильно организованные переговоры действительно работают, что позволило не только разрешить спор между сторонами, но сохранить бизнес доверителя. В текущих реалиях инструменты медиации, которые позволяют сократить время, минимизировать репутационные риски — один из самых эффективных способов разрешения конфликтов.

ВГ: Инструменты медиации работают в любых спорах?

С. Г.: Практически да. Один из характерных примеров — трудовые отношения. Когда в публичную сферу выходит спор работника с работодателем, это плохо для обеих сторон, стороны несут, в том числе, существенные репутационные риски. Для компании судебное разбирательство — это минус к репутационному рейтингу, не говоря о том, что судебная практика в трудовых спорах склоняется в сторону работника. Для сотрудника — велика вероятность, что подобный спор затруднит дальнейший поиск хорошей и высокооплачиваемой работы, а следовательно, повлияет на дальнейшее развитие карьеры, поскольку любой уважающий себя работодатель всегда мониторит подобные кейсы в биографии соискателей.

Медиация помогает не просто разрешить конфликт, но и нейтрализовать репутационные риски, учитывая интересы обеих сторон. Кроме того, переговорный процесс в итоге экономит ресурсы — время и средства. Поэтому сесть за стол переговоров и разрешить спор с результатом win-win выгоднее, чем доводить дело до суда. ■