

中俄商务：关于俄罗斯劳动法与移民法的五个要点

在俄罗斯开办公司必定涉及人力资源规范问题。俄罗斯在这方面的立法很严格，对雇主设定了各种职责、义务和责任。一般认为，俄罗斯劳动法过于保护劳动者。

俄罗斯移民法十分复杂，近期又作了一些修订。根据入境者的身份和入境目的，移民法将入境者分为不同类别，规定了若干须符合的前提条件和须完成的手续。

下文我们就俄罗斯劳动法和移民法最为重要的内容，进行一般指导。

要点一：劳动法

劳动合同必须采用书面形式，分别规定劳动者与雇主的权利义务。合同条款可以涉及雇主单方面制定的规章制度。但如果这些规章制度与劳动合同不一致，应以劳动合同为准。

劳动合同分为无固定期限合同和固定期限合同两种。一般采用后者，特殊情况下采用前者。只有在具备相关法律依据的情形下方可签订期限超过 5 年的固定期限合同；某些情况下，还须征得劳动者的同意。

一般员工的试用期为 3 个月，主管人员、总会计师和其他管理人员的试用期则为 6 个月。除非没有约定试用期，否则须在劳动合同中明示试用期。试用期内如要开除员工，必须证明员工专业能力欠佳；禁止无正当理由开除员工。

如果雇主想要使其权力得到更大幅度的保护，须在劳动合同当中作出详尽规定，因为签订劳动合同后，几乎不可能再修订或变更其内容，但取得员工同意的情形除外。例如：必须事先对于雇主监督或记录员工电子邮件或通讯的权力作出明确约定，避免员工认为雇主干涉其私生活。

雇主终止劳动合同的，须严格遵照相关规定办理，否则属于违法开除员工。常见的一项终止理由是冗员。雇主有时会滥用这一理由，因此，法院有时候要求雇主提供经济或其他方面的证据，以证实存在冗员。很多情况下，最妥贴的方法是由双方协商终止劳动合同。

要点二：保密与其他限制

俄罗斯法律在保密事项的规定上，同样非常注重保护劳动者。

一般来说，雇主为了保护其保密资料和敏感数据，需要制定多项详细的规章制度。

多数情况下，如果发现形式上的任何缺陷，法院倾向于作出有利于员工的判决。但从本质上而言，只有对接触敏感数据的人员、方式及前提条件作出极其详细的规定，方能确保敏感数据得以保护。雇主有义务采取一切必要措施，以防止未经授权的人员接触敏感数据。

在俄罗斯，尽管可以在限定条件下强制执行某些保密义务，但限制性约定（如：竞业禁止条款或花园休假条款[指为离职者继续支付薪水但一定时间内禁止其在别处供职]）一般不能强制执行，因为这类限制性约定被认为有悖于《宪法》和《劳动法》赋予劳动者的劳动权和自由处置其劳动力的权利。

要点三：病假与产假

自雇用之日起，员工即享有病假，无工作年限要求。但是工作年限对于病假工资的计算有着重大影响。病假工资介于平均工资的 60%至 100%幅度之间。

计算病假津贴时，以员工最近两年的月平均工资为依据，并有上限。雇主应支付病假津贴，再以其抵消工资总额的相应金额。但是，前三天的病假津贴应从雇主基金中支付。

对于符合移民身份界定之若干标准的外籍人士，亦可适用上述规定。

员工有权在产前和产后分别休取 70 天的假期，但须递交一份医疗证明。该证明可自怀孕第 30 周后开具。

产假最长为期三年，由婴儿母亲或其他亲戚在该期限内任何时间休取。雇主负责支付法律规定的各项产假津贴，再以其抵消工资总额的相应金额。

一般来说，怀孕或者子女未满三岁的女员工在劳动条件和终止合同方面享有多项福利与特权。

要点四：工作签证与商务签证

工作签证与商务签证对于公司的业务活动至关重要。

商务签证的对象是拟在俄罗斯开展短期、临时性业务活动的外籍人士。这类业务活动包括因公出差、谈判、市场调研以及筹备在俄罗斯境内新设公司。持有多次往返商务签证的外籍人士可在 180 天期限内累计留境 90 天。

持有商务签证的外籍人士不得在俄罗斯从事任何劳务。有意在俄罗斯劳动的外籍人士须持有相关专业活动的工作签证。

工作签证持有人的家属可以取得同类别、注明“陪同人员”的签证，并有权留在俄罗斯境内，但无权从事劳务。

签发工作签证前，雇主须取得雇用外籍人士所需的一般性授权以及外籍人士雇用配额，此外还应为所有外籍员工取得工作许可证。

拟雇用外籍人士的法人实体须在每年 5 月 1 日前申请上述配额（只雇用高级合格专才的雇主除外）。

要点五：高级合格专才

主管部门于 2010 年 7 月 1 日新设了一个外籍员工类别，即“高级合格专才”类。高级合格专才指具备专业技能和知识、持有某一特定领域适当资质的外籍员工。

高级合格专才的年薪总额不得低于 2,000,000 卢布（约合 66,666 美元）。但来自某些国家的高级合格专才的年薪总额可以降至相关国际协议所指明的较低金额。目前，中俄之间未签订相关协议，因此适用一般性规定。

符合上述标准的外籍人士可按照简化程序申请高级合格专才工作许可证和工作签证。工作许可证可在 14 个工作日内取得。雇主还可免于办理多项手续（例如：无须取得雇用外籍人士所需的一般性授权以及外籍人士雇用配额）。

此外，雇用高级合格专才还可为雇主带来很多便利，例如：高级合格专才的工作许可证有效期更长、一张证便能够涵盖俄罗斯境内多个地区而不仅限于雇主所在地区等。对于高级合格专才，因公出差时所受到的限制也相对少。

Vera Lipkovskaya | Associate

CMS, Russia
Gogolevsky Blvd. 11, 119019
Moscow
T: +7 (495) 786 4000 | D: +7 (495)
786 4095
Vera.Lipkovskaya@cmslegal.ru

Asida Agrba | Associate

CMS, Russia
Gogolevsky Blvd. 11, 119019
Moscow
T: +7 (495) 786 4000 | D: +7 (495)
786 4007
Asida.Agrba@cmslegal.ru