

Бюллетень №1

Практика по трудовым спорам



СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ БЮРО ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ «ТРУДОВОЙ КОНСАЛТИНГ»

Дискриминация в трудовых отношениях. Судебные прецеденты

Анализируя российскую судебную практику следует отметить, что ключевую роль в судебном споре играют качество доказательственной базы и действия самого работодателя, его правовая позиция, выраженная как до возникновения судебного спора, так и в ходе процесса.

ПРИМЕРОМ ЯВЛЯЕТСЯ:

Дело по иску бухгалтера С. к ООО «Талирс Плюс» о признании отказа в приеме на работу незаконным, обязанности заключить трудовой договор, взыскании материального вреда в виде потери заработка, компенсации морального вреда.

Оспаривая отказ в заключении трудового договора, С. ссылаясь на то, что в отношении него была допущена дискриминация по возрастному признаку – а именно, что ему было отказано в найме из-за того, что работодатель был намерен отдать предпочтение более молодому соискателю женского пола.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении требований С. было отказано. Однако, при рассмотрении дела в апелляционном порядке судом установлено, что «С. по направлению ГУ «Центр занятости Советского района г. Воронежа» обратился в ООО «Талирс плюс» по вопросу трудоустройства на должность главного бухгалтера. Истцу было отказано в приеме на работу. В качестве основания отказа в направлении, выданном С. Центром занятости Советского района,

указано: «не подходит по возрастной категории». Таким образом, суд согласился с доводами истца о том, что ему было отказано в приеме на работу и заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами.

Кроме того, суд посчитал необоснованной ссылку в решении суда первой инстанции на то обстоятельство, что из представленной истцом копии направления на работу не усматривается, кто именно из сотрудников ООО «Талирс плюс» указал в качестве причины отказа истцу в трудоустройстве: «не подходит по возрастной категории». Апелляционная инстанция посчитала данное обстоятельство не имеющим значения для дела, поскольку «данная запись заверена печатью ООО «Талирс плюс», за использование которой отвечает руководитель предприятия». В результате в пользу С. с ООО «Талирс плюс» взыскано в счет возмещения материального ущерба 285 000 рублей (недополученная заработная плата истца с момента отказа в трудоустройстве по день вынесения судебного решения) и 5000 рублей в счет компенсации морального вреда.

ИСТОЧНИК:

Апелляционное решение Ленинского районного суда г. Воронежа от 28 января 2008 года по делу №11-27/08.

Тем не менее, в российском трудовом и процессуальном праве в отличие от западных стран действует презумпция добросовестности работодателя. Иными словами – для того, чтобы получить судебную защиту и установить факты дискриминации, работнику необходимо не только доказать факты несправедливого обращения

(что в ряде случаев удается), но и намерение руководства компании допускать данные нарушения в отношении конкретного сотрудника именно по дискриминационным мотивам (что доказать сложно).

ПРИМЕРОМ ЯВЛЯЕТСЯ:

Гражданское дело по иску Ф. к Государственному образовательному учреждению высшего образования «Московский Государственный Технический Университет им. Н.Э. Баумана» об устранении дискриминации, взыскании разницы в заработной плате, компенсации морального вреда.

Ф. ссылался на то, что работая техником первой категории в ГОУ МГТУ им. Н.Э. Баумана, подвергался дискриминации в сфере оплаты труда, и в связи с этим просил суд взыскать в свою пользу задолженность по оплате труда с 1 августа 2007 года по 1 августа 2010 года, а также компенсацию морального вреда.

Решением Басманного районного суда г. Москвы от 1 февраля 2011 года в удовлетворении исковых требований отказано. Проверив законность решения суда первой и инстанции в кассационном порядке по жалобе Ф., Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда указала следующее.

«Согласно ч. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации судопроизводство осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В силу принципа состязательности сторон (ст. 12 ГПК РФ) и требований ч. 2 ст. 35, ч. 1

ст. 56, ч. 1 ст. 68 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

В соответствии с данными требованиями процессуального закона суд распределил бремя доказывания между сторонами и установил, что Ф. не представлено каких-либо доказательств в подтверждение дискриминации его права на оплату вознаграждения за равный труд.

Часть доводов кассационной жалобы заявителя фактически сводится к тому, что ответчиком не были представлены доказательства отсутствия дискриминации в сфере оплаты труда, допущенные, якобы, в отношении истца по сравнению с С.

Между тем, как уже было отмечено выше, обязанность представлять доказательства того, что какая-либо дискриминация в отношении истца была допущена ответчиком, должна быть возложена на самого истца. Последний, в свою очередь, таких доказательств не представил. Таким образом, разрешая спор, суд правильно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, дал им надлежащую правовую оценку и постановил законное и обоснованное решение».

ИСТОЧНИК:

Определение Московского городского суда от 6 июня 2011 г. по делу N 33-17094).

Таким образом, суды изначально полагают, что дискриминационные мотивы в действиях ответчика отсутствуют, пока истец не докажет обратное.

На сегодняшний день известно лишь несколько судебных прецедентов об удовлетворении исков работников о дискриминации. Наиболее интересными являются решения по двум делам.

В первом деле в Центральный районный суд г. Тольятти обратились 29 сотрудников ООО «Тольяттикаучук» о взыскании недоначисленной премии и компенсации морального вреда. В мае 2008 г. руководством ответчика было принято решение о выплате единовременной премии ко Дню химика в размере от 3 000 до 9 000 рублей независимо от занимаемой должности. Ряду сотрудников, которые являются членами первичной организации НПГ России «Профсоюз работников ООО Тольяттикаучук «Наше дело», в том числе и истцам, выплаты составили от 500 до 1 000 рублей.

Работники посчитали действия работодателя дискриминационными и попросили взыскать с ответчика недоначисленную премию, а также компенсацию в сфере морального вреда в размере 10 000 рублей на каждого, стоимость услуг представителя и стоимость оформления доверенности на каждого.

Представитель ответчика иски не признал, мотивируя разницу в выплатах тем, что истцы не учитывали критерии оценки интенсивности труда, сравнивая собственные расчетные листы с примерами расчетных листов других сотрудников, получивших более высокие премии.

Однако суд, оценивая представленные доказательства, а именно показания свидетелей о том, что руководство завода действительно интересовалось принадлежностью истцов к профсоюзу «Наше дело», проводило с ними беседы, после которых сотрудники часто уходили из профсоюза, некоторым прямо пояснили, что премия им снижена именно в связи с принадлежностью к профсоюзу, пришел к выводу, что именно членство истцов в профсоюзной организации «Наше дело» стало причиной, послужившей основанием для уменьшения размера премии. Суд также принял во внимание показания свидетелей о том, что служба безопасности предприятия интересуется членами профсоюза, выясняет его состав.

Также суд учел то обстоятельство, что члены профсоюза «Наше дело», являясь работниками ООО «Тольяттикаучук», активно защищают свои права, обращаются в суды различных инстанций, иски носят массовый характер, ответчиком выступает ООО «Тольяттикаучук», в связи с чем довод ответчика об отсутствии у него информации о членах профсоюза, не был принят во внимание.

В результате исследования доказательств суд согласился с доводами истцов о дискриминации и указал в решении, что «выплата истцам премии в меньшем размере, чем иным работникам предприятия, связана с их принадлежностью к первичной профсоюзной организации независимого Профсоюза работников России – профсоюза работников ООО «Тольяттикаучук» «Наше дело», что в соответствии с действующим законодательством является дискриминацией в сфере труда. С ответчика в пользу каждого из истцов взыскана невыплаченная премия, компенсация морального

вреда в размере 3000 рублей, а также компенсированы стоимость оформления нотариальной доверенности и стоимость услуг представителя.

ИСТОЧНИК:

Решение Центрального районного суда г. Тольятти от 8 октября 2008 г.

Во втором деле суд, исследовав документы работодателя, нашел его действия не только неправомерными, но и дискриминационными, о чем прямо указал в решении, взыскав в пользу истицы 300 тысяч рублей в качестве компенсации морального вреда.

М. более 37 лет работала преподавателем в Воронежском энергетическом техникуме. За период работы в техникуме М. была награждена медалью «Ветеран труда», а также знаком «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России». 11 января 2007 года М. уволилась по собственному желанию.

После увольнения М. обратилась в суд с иском о взыскании с образовательного учреждения недоплат по листкам нетрудоспособности, отпускных, заработной платы, а также компенсации за несвоевременную выплату расчета при увольнении и компенсации морального вреда, причиненного дискриминацией и понуждением к увольнению.

Первоначально мировой судья в иске М. отказал, однако в ходе апелляционного рассмотрения практически все доводы истицы нашли свое подтверждение.

На протяжении многих лет руководство ущемляло интересы истицы, нарушая ее право

на оплату труда. Так, в техникуме существовала практика издания приказов о выплате работникам «материальной помощи», выплаты эти работодатель при расчете среднего заработка не включал в зарплату, хотя фактически они предусмотрены системой оплаты труда и являлись не помощью социального характера, а частью вознаграждения за труд. Эти выплаты М. получала в размере, заниженном по отношению к другим работникам в несколько раз, а также ей периодически не выплачивались предусмотренные системой оплаты труда техникума надбавки и доплаты. Соответственно, суд установил, что оплата отпусков и листов нетрудоспособности М. производилась в заниженном размере и признал указанные выплаты подлежащими перерасчету.

В течение нескольких лет, предшествовавших увольнению, М. исполняла обязанности не только преподавателя, заведующего лабораторией, но и обязанности лаборанта. Она просила работодателя производить ей за это доплату, однако, ее просьбы не были удовлетворены, её заявления, переданные директору и завучу, были выброшены, а когда она решила обратиться в суд, то работодатель стал понуждать ее к увольнению.

В ходе рассмотрения апелляционной жалобы представители ответчика ссылались на то, что должности лаборанта в лаборатории, которой заведовала М. просто не предусмотрено, а потому она не могла исполнять обязанности по этой должности. Исследовав штатное расписание ответчика, суд установил, что действительно не во всех лабораториях была предусмотрена должность лаборанта. Но после проверки документации работодателя оказалось, что некоторые преподаватели без наличия на то оснований исполняли обязан-

ности лаборантов там, где такая должность не была предусмотрена, и, что самое главное, получали за это прибавку к зарплате.

Также М. несколько лет осуществляла руководство практикой, что не было надлежащим образом оплачено. В соответствии с приказами работодателя руководство преддипломной практикой в нескольких учебных группах было возложено на М., однако в результате исследования зачетных книжек студентов было выявлено, что руководство практикой действительно осуществляла истица, а вот оплата за него производилась другим лицам.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что в соответствии с установленными в ходе рассмотрения апелляционной жалобы фактами налицо дискриминация М. по отношению к другим работникам, имевшая место несмотря на все заслуги М. перед работодателем.

Итогом разбирательства стало взыскание с Воронежского энергетического техникума недоплаты заработной платы в сумме 76 163 рублей, индексации недоплаты в размере 35 065,88 рублей, судебных расходов в размере 1722,7 рублей, и компенсации морального вреда в размере 300 000 рублей.

ИСТОЧНИК:

Апелляционное решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 06 октября 2008 г. по делу № 11-26/2008.

Интересной особенностью российской судебной практики является также то, что суды в некоторых случаях удовлетворяют требования работников, однако отказываются признавать

действия работодателя дискриминацией. Признавая те или иные действия работодателя в отношении работника совершенными незаконно или даже преднамеренно, суды удовлетворяют иски о взыскании в пользу работника тех или иных выплат, восстанавливают работника в должности, однако отказывают в удовлетворении исковых требований о признании неправомерных действий работодателя дискриминацией.

ПРИМЕРОМ ПОДОБНОГО ПОДХОДА СУДОВ ЯВЛЯЕТСЯ:

Дело по иску С. к Киселевскому государственному пассажирскому автотранспортному предприятию Кемеровской области. С. обратилась в суд с иском работодателю, указывая, что на основании трудового договора состоит в трудовых отношениях с ответчиком в должности кондуктора с 01 июля 2003 года. Приказом № 379 от 15 июня 2009 года она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности послужил ее отказ работать на автобусе «НефАЗ» по состоянию здоровья и медицинским показаниям. Истица полагала, что ответчик не вправе был привлекать ее к дисциплинарной ответственности, поскольку ее действия по самозащите своих трудовых прав были законными.

Кроме того, истица просила признать незаконным указанный приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, взыскать компенсацию морального вреда, а также признать действия администрации Киселевско-

го ГПАТП КО дискриминацией в сфере труда по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.

31.07.2009 г. истица подверглась массированным проверкам контрольно-ревизионной службы (КРС) на маршруте на протяжении всей смены. По результатам проведенных проверок ответчик 26.08.2009 г. издал сразу три приказа - № 567, №568 и № 569 об объявлении ей ДВУХ выговоров и замечания за якобы допущенные ею 31.07.2009 г. нарушения.

Указанные приказы истица считает незаконными, а действия ответчика направленными на создание для нее невыносимых условий труда, как в моральном, так и в физическом плане. В результате таких условий истица вынуждена была обращаться за медицинской помощью, и была нетрудоспособна.

Выйдя с «больничного», С. вновь обратилась к ответчику с просьбой перевести ее работать на автобус «ПАЗ», и предъявила заключение КЭК, которым ей рекомендован «легкий труд». Однако приказом № 595 от 04.09.2009 г. она была отстранена от работы на 1 месяц в связи с отсутствием у ответчика работы, подходящей ей по состоянию здоровья. Данный приказ истица также считает незаконным и подлежащим отмене.

Как следует из решения суда «истаца и ее представитель уверены, что из-за ее просьбы о переводе на автобус «ПАЗ», продиктованной желанием улучшить условия свои труда и сохранить здоровье, она подверглась давлению со стороны администрации, выразившейся в организации ей указанных проверок с целью последующего привлечения к дисциплинарной ответственности». Суд с оценкой сто-

роны истицы обстоятельств дела согласился, указав, что «по мнению суда, данные доводы небезосновательны».

Далее суд указывает, что данные выводы подтверждаются показаниями свидетелей. Так, один из свидетелей подтвердил, что работает водителем автобуса более 10 лет, и на его памяти не было таких проверок, которые были учинены в отношении автобусного маршрута, на котором работала С. 31.07.2009 г.

Однако, удовлетворив требования о незаконности приказов о наложении дисциплинарных взысканий и отстранения от работы, суд в удовлетворении требований о признании действий ответчика дискриминацией отказал. (Источник: Решение Киселевский городской суд Кемеровской области от 29 января 2010 г. по делу №2-48/2010 г.).

Таким образом, обнаружив дискриминационные практики, суд при неопределенной ситуации (часть доказательств «за», часть «против») может встать на сторону работника, удовлетворить его исковые требования, однако в признании фактов дискриминации отказать.

В завершении стоит упомянуть, что вероятность признания действий работодателя дискриминацией значительно выше, если у работодателя отсутствуют разумные версии, обосновывающие отличия в условиях труда одних работников от других.

ГАЛИНА ЕНЮТИНА,
ведущий эксперт Специализированного
юридического бюро по трудовому праву
«Трудовой Консалтинг»

Медиация по трудовым спорам

Быстрое урегулирование конфликтных ситуаций

Затяжной трудовой конфликт может дорого обойтись работодателю. Дело в том, что нервное напряжение сотрудников, как вовлеченных в конфликтную ситуацию, так и обсуждающих ее культурно, сказывается на эффективности труда.

По оценкам экспертов, трудовой спор, сопровождающийся личными неприязненными отношениями, снижает эффективность труда и мотивацию персонала, которому известно о конфликте, примерно за 35–40%. Именно столько в среднем приходится платить работодателю, не считая оплаты среднего заработка за вынужденный прогул в случае, если работник выиграет суд. Кроме того, работодатель в большинстве случаев вынужден нести расходы на оплату труда юристов (представителей) в ходе судебного процесса, который может длиться годами. С января 2012 г. в соответствии с Федеральным Законом от 09.12.2010 N 353-ФЗ «О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» по всем гражданским делам, включая трудовые споры, вводится апелляционная инстанция, что усложняет судебный процесс и вынуждает работодателя пользоваться услугами профессионалом. Эти расходы по действующему процессуальному законодательству невозможно взыскать с работника, даже если работодатель выиграл суд.

Вы готовы заплатить такую цену?

Если нет – предлагаем воспользоваться услугами медиаторов по трудовым спорам. Мы поможем Вам урегулировать трудовой конфликт до суда, либо, если спор уже достиг судебного разбирательства, мировым соглашением. Это позволит сэкономить как финансовые ресурсы организации,



так и нервы, избежать лишних стрессов и сплетен, сохранить деловые отношения.

Досудебное урегулирование споров – залог эффективного расходования вашего времени и хорошей деловой репутации организации.

Согласно Федеральному Закону Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» процедура медиации является конфиденциальной. Это означает, что информация, ставшая известной одной из сторон в ходе медиации, не может быть использована другой стороной в качестве доказательств в суде. Медиатор имеет свидетельский иммунитет и не может быть допрошен в суде в качестве свидетеля.

У Вас возник трудовой конфликт?

Мы поможем подобрать медиатора и урегулировать спор взаимовыгодным образом для обеих сторон. Соглашения, достигнутые в ходе медиации, исполняются сторонами и являются окончательным завершением конфликта.

Звоните нам по телефону **+ 7 (499) 390-35-56** или обращайтесь по электронной почте: trudprava@mail.ru.

Специализированное юридическое бюро по трудовому праву «ТРУДОВОЙ КОНСАЛТИНГ»