



## как засудить ШЕФА

Сотрудники часто ругают свое начальство – преимущественно шепотом и в курилках. Голос прорезывается ровно в тот момент, когда терять уже нечего – конфликт зашел слишком далеко. Обиженные и оскорбленные принимаются во всеуслышание обличать бывшего шефа и даже коллег и строчить клеветы «в интернетах». При этом лишь ничтожная часть «обманутых вкладчиков» обращается в суд, чтобы отстоять свои честь и достоинство, возместить моральный ущерб и пресечь дискриминацию.

Разногласия в трудовых отношениях составляют особую категорию споров, поскольку зачастую возникают на почве личного конфликта, затрагивают карьеру работника и его репутацию. В России практика немедленного обращения в суд за нанесенное руководителем оскорбление пока не распространена. Если же конфликт заходит далеко и работник получает дисциплинарные взыскания, тогда он обращается в суд за восстановлением нарушенных прав, дополнительно заявляя о компенсации морального вреда или защиты чести и достоинства.

По законам жанра, нематериальные блага работника (защита чести и достоинства, моральный вред, дискриминация) в большинстве случаев получают денежную оценку. Более подробно в этом вопросе нам помогла разобраться **Анна Иванова**, руководитель практики трудового права адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», адвокат с 6-летним стажем.

8 часов ИЮНЬ 2012

### МОРАЛЬНЫЙ ВРЕД

Исковые требования работника о компенсации морального вреда всегда удовлетворяются судом, если удовлетворяются основные требования работника (например, признание приказа незаконным, восстановление на работе и оплата вынужденного прогула). Это объясняется тем, что Пленум Верховного Суда постановил, что Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда, в связи с чем суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействиями работодателя даже при нарушении его имущественных прав. (п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Компании важно учитывать то, что в обязанности работника не входит доказывать наличие морального вреда, который может быть удовлетворен даже в случае виновных действий со стороны сотрудника.

### Пример из судебной практики

Сотрудник **М.** работал грузчиком в магазине. 4 июля 2011 г. **М.** устно отпросился с работы у своего руководителя, сославшись на болезнь супруги. Однако работодатель выяснил, что 4 июля 2011 г. **М.** отсутствовал на работе для того, чтобы подать в отношении компании две жалобы



**Анна Иванова**, руководитель практики трудового права адвокатского бюро «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», адвокат с 6-летним стажем.

в инспекцию по труду и одно исковое заявление. Данный факт был установлен по штемпелям входящей корреспонденции, указанным на жалобе и исковых заявлениях. 15 июля 2011 г. **М.** был уволен с занимаемой должности за прогул.

Позиция суда сводилась к следующему: «Суд приходит к выводу, что посещение трудовой инспекции и подача искового заявления в суд не являются семейными обстоятельствами и не могут являться уважительной причиной отсутствия на рабочем



месте, и расценивает поступок **М.** как прогул однако суд считает, что увольнение **М.** за отсутствие на рабочем месте более 4 часов является крайней мерой. Увольнение истца несоразмерно совершенному им проступку. Поэтому суд приходит к выводу о необходимости восстановления **М.** на работе. Суд считает возможным взыскать с ответчика в пользу истца в счет компенсации морального вреда сумму в размере 3000 рублей, учитывая при этом, что истцом 04.07.2011 действительно совершено нарушение трудовой дисциплины, однако суд учитывает несоразмерность примененного к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения».

Как видно из указанного выше, компенсация морального вреда связана с удовлетворением иска, а не с тем, что работник испытывал какие-либо нравственные страдания. Наоборот, вина работника была установлена судом.

### НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ

Суть в том, что размер компенсации морального вреда – понятие оценочное, определяется оно судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела. На практике работник требует 50000–150000 руб. в качестве компенсации морального вреда, а суды удовлетворяют 3000–12000 руб., если действия работодателя не причинили вреда здоровью работника.

Компания может снизить размер компенсации морального вреда, мотивируя это тем, что требуемая сумма завышена и не обоснована. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 20.12.1994 №10 отметил, что при разрешении спора, связанного с компенсацией морального вреда, необходимо установить:

- чем подтверждается факт причинения потерпевшему страданий;
  - при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействиями) они нанесены;
  - степень вины причинителя вреда;
  - какие страдания перенесены потерпевшим.
- По-иному обстоит дело, если компенсация морального вреда

связана с несчастным случаем на производстве или приобретением профессионального заболевания. В этом случае размер компенсации определяется в повышенном размере.

### Пример из судебной практики

Сотрудница **К.** работала в должности маляра рабочих поверхностей в цехе окраски. **К.** подвернула ногу в рабочее время и была отправлена в центральную районную больницу, где она также прошла медицинское обследование и получила диагноз «бронхиальная астма». В соответствии с медицинским заключением, **К.** нуждалась в немедленном переводе на другую работу. Работодатель предлагал **К.** все имеющиеся вакансии, однако истица выразила желание занять только одну должность – директора по персоналу. Поскольку должность директора по персоналу на тот момент являлась вакантной, но требовала особых знаний и навыков, согласно разработанной должностной инструкции, то **К.** было предложено сдать тесты на знание вопросов управления персоналом. Результаты тестирования показали, что из 21 задания **К.** выполнила лишь 10, т.е. менее половины. В связи с этим **К.** не была рекомендована для работы. От остальных 16 предложенных вакансий **К.** отказалась и была уволена в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу, необходимую в соответствии с медицинским заключением).

**К.** обратилась в суд с требованием о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, обявении перевести ее на должность директора по персоналу, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда за травму ноги в размере 1 млн руб. Позиция суда сводилась к следующему: «С учетом установленных обстоятельств отсутствия у работодателя вакансий, соответствующих квалификации работника и не противопоставленных ему по состоянию здоровья, соблюдения



работодателем процедуры увольнения, суд находит увольнение работника обоснованным и не находит основания для удовлетворения заявленных требований. Однако материалами дела установлена вина работодателя в том, что рабочее место **К.** не было безопасным – напольное покрытие рабочего места было неустойчиво, что привело к несчастному случаю на производстве. В связи с этим суд считает возможным взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100000 руб.».

**ЧЕСТЬ И ДОСТОИНСТВО**  
Вопросы защиты чести и достоинства не регулируются трудовым законодательством, однако часто поднимаются работниками в исковых заявлениях в качестве дополнительных требований.



8 часов ИЮНЬ 2012

#### Пример из судебной практики:

Сотрудник **Н.** в рабочее время разговаривал по мобильному телефону, находясь в механическом цеху и представляя угрозу окружающим. На требования непосредственного руководителя прекратить разговоры по телефону **Н.** отреагировал оскорбительным жестом. Руководство применило к **Н.** дисциплинарное взыскание в виде выговора, с чем работник не согласился и подал исковое заявление в суд. В дополнение к признанию приказа о выговоре незаконным и его отмене, **Н.** просил взыскать компенсацию морального вреда (10000 руб.), а также компенсацию вреда, связанного с распространением сведений, порочащих честь и достоинство (50000 руб.). В исковом заявлении **Н.** указал, что сотрудники отдела кадров рассказали профсоюзу об инциденте, получившем огласку в коллективе. Доводы **Н.:** «Своими действиями работодатель выставил меня перед коллективом предприятия нарушителем трудовой дисциплины. Я работаю на заводе более четырех лет и неоднократно получал премии за хорошую работу. Действия работодателя нанесли урон чести и достоинству, в связи с чем я стал испытывать головные боли, бессонницу, а ребята по бригаде постоянно подшучивают надо мной». Суд отказал **Н.** в удовлетворении исковых требований в полном

объеме, поскольку **Н.** не смог привести каких-либо убедительных доводов, свидетельствующих о том, что ему не было известно о запрете использования на рабочем месте мобильных телефонов. В части требований о защите чести и достоинства суд указал следующее: «Истцом не представлено каких-либо доказательств о распространении ответчиком сведений, порочащих честь и достоинство **Н.** То обстоятельство, что истец был привлечен к дисциплинарной ответственности, не может расцениваться как нарушение чести и достоинства, поскольку, как правильно указал ответчик, наложение взыскания обусловлено трудовыми отношениями сторон». Таким образом, суд сделал справедливый вывод о том, что действия работодателя по вынесению выговора работнику не могут быть автоматически признаны порочащими честь и достоинство сотрудника. Если работник подает иск на работодателя с целью защитить честь и достоинство, необходимо помнить о том, что Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 24 февраля 2005 г. №3 определил предмет доказывания по спорам, связанным с защитой чести, достоинства и деловой репутации следующими пунктами:

- факт распространения ответчиком сведений об истце;
- порочащий характер этих сведений;
- несоответствие сведений действительности.



#### ДИСКРИМИНАЦИЯ

Российское трудовое законодательство под дискриминацией признает любые действия работодателя, связанные с ограничением в трудовых правах и свободах или в получении каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и иных факторов, не связанных с деловыми качествами работника. Дискриминация, в отличие от домогательства (англ. harassment) связана, прежде всего, с неполучением каких-либо благ и в большинстве случаев выражается в материальных потерях для работника, реже – в репутационных. Дискриминацией может быть как отказ в приеме на работу женщины старше 50 лет, так и установление «вилки» в штатном расписании. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в суд, потребовать возмещение материального вреда и компенсации морального вреда. Подобная категория дел рассматривается непосредственно в суде. В большинстве случаев требования о признании действий работодателя дискриминационными работники связывают с наличием неприязненных отношений с руководством или членством в профсоюзной организации. Однако стоит помнить о том, что наложение выговора, лишение премии, увольнение вследствие недобросовестных действий работника и его отказа от исполнения возложенных на него обязанностей, дискриминацией не является, поскольку у работодателя есть законное право осуществлять контроль за дисциплиной труда.



8 часов ИЮНЬ 2012