СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ ЧЕТВЕРТОЙ КОНФЕРЕНЦИИ АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

28-29 мая 2010 г.,
Москва

АССОЦИАЦИЯ ЮРИСТОВ
ЗА ТРУДОВЫЕ
ПРАВА

Сборник материалов Четвертой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». 28-29 мая 2010 года, Москва. Под общей редакцией Герасимовой И.С., М.: НП «Юристы за трудовые права», 2011.

НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

Председатель Совета — Герасимова Елена Сергеевна

www.llpa.ru; e-mail: np@llpa.ru

Тел/факс: (495) 729-39-06

Эта публикация стала возможной благодаря поддержке Американского народа, оказанной через Агентство США по Международному Развитию (АМР США). Ответственность за содержание несет НП «Юристы за трудовые права», мнение, выраженное в данном издании, может не совпадать с мнением АМР США или правительства США.

© НП "Юристы за трудовые права", 2010
© И.С.Герасимова, 2010
© Обложка, оформление. И.Пируян, 2010

МАНИФЕСТ

Значительную часть своей жизни большинство людей проводят на работе, однако далеко не все работают в достойных и безопасных условиях и получают за свой труд справедливое вознаграждение.

Сегодня эти люди нуждаются в юристах, которые помогли бы им защитить свои трудовые права.

В 2005 г. российские юристы, специализирующиеся в сфере защиты социально-трудовых прав, учредили некоммерческое партнерство «Юристы за трудовые права».

Главная цель партнерства состоит в том, чтобы, используя наш профессиональный опыт, содействовать развитию в России цивилизованного рынка труда, созданию достойных условий труда и жизни российских рабочих и специалистов.

Мы убеждены, что успешное социально-экономическое развитие государства невозможно без уважения и надлежащей защиты трудовых прав людей, которые создают благосостояние общества.

Мы хотим, чтобы работники своевременно получали достойную заработную плату, имели безопасные условия труда, пользовались предоставленными законодательством правами, а также могли эффективно их защищать.

Юристы, работающие в России в сфере защиты социально-трудовых прав, сегодня имеют мало возможностей для профессионального общения, повышения своей квалификации, публичного выражения своего мнения и проведения широких дискуссий.

Мы объединились, чтобы решить эти проблемы. Мы верим, что наш союз будет способствовать укреплению авторитета нашей профессии, а также повысит уважение к трудовым правам в российском обществе.

Мы приглашаем к партнерству юристов, которым небезразлично положение работников в России и которые хотят общаться с коллегами из разных регионов.

Наши члены — юристы профсоюзов, адвокаты, частнопрактикующие юристы, сотрудники юридических фирм, юристы некоммерческих организаций.

Мы призываем к совместному обсуждению наиболее актуальных тем, касающихся защиты трудовых прав.

Мы предлагаем находить механизмы, способные улучшить положение работников.

Мы убеждены, что членство в профессиональных ассоциациях является одним из наиболее эффективных способов повышения профессионализма!

Вместе мы сможем принести больше пользы работникам, профсоюзам и обществу!

Манифест принят Советом НП «Юристы за трудовые права»
9 августа 2006 года

ЧЕТВЕРТАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

28–29 мая 2010 года состоялась Четвертая ежегодная конференция Ассоциации НП «Юристы за трудовые права».

В конференции приняли участие 59 человек из 12 регионов России: юристы, работающие в НКО и профсоюзах, независимые юристы, ученые и эксперты, представители Государственной инспекции труда, Международной организации труда.

Конференция проходила в течение двух дней, включала проведение пленарных сессий с участием членов Ассоциации «Юристы за трудовые права», приглашенных экспертов. Работа велась и в четырех тематических группах (секциях).

Конференцию открыла *к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав» Герасимова Елена Сергеевна*, напомнив об истории создания и развития Ассоциации, направлениях деятельности в настоящее время, о целях и задачах Четвертой конференции, отметив, в частности, расширение круга ее участников.

Утренняя пленарная сессия «Альтернативные способы разрешения трудовых конфликтов» началась с доклада *д.ю.н., профессора, заведующей кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии Головиной Светланы Юрьевны* на тему «Медиация как внесудебный способ разрешения трудовых споров». Основное внимание С.Ю. Головина уделила анализу законопроекта «**Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»,** внесенного в Государственную думу 11 марта 2010 года и к моменту начала конференции принятого в первом чтении. С.Ю. Головина выделила в законопроекте ряд спорных моментов в части его распространения на урегулирование трудовых споров. Доклад вызвал бурное обсуждение целесообразности принятия такого законопроекта, в ходе которого участники конференции поддержали мнение, что особенности урегулирования трудовых споров в данном законопроекте должным образом не закреплены, а потому распространение его действия на трудовые споры представляется преждевременным.

Ведущий специалист по правовым вопросам Центра социально-трудовых прав Енютина Галина Евгеньевна в своем выступлении предположила, чьим интересам, прежде всего, призван соответствовать законопроект о медиации, рассказала о смысле медиации как способа урегулирования споров, а также попыталась оценить возможные последствия принятия такого закона.

Частнопрактикующий юрист, соискатель Российской академии адвокатуры и нотариата Печеник Ксения Александровна рассказала о том, насколько распространена медиация при разрешении трудовых споров, какие альтернативные способы урегулирования таких споров могут быть эффективны и как в настоящее время применяются на практике медиативные техники в отношениях между работником и работодателем.

Вечерняя пленарная сессия «**Основные способы защиты трудовых прав**» началась с выступления *Президента Санкт-Петербургской общественной организации «Петербургская Эгида», члена Совета НП «Юристы за трудовые права» Шарифуллиной Римы Садитовны*, отметившей многочисленные примеры низкой эффективности защиты трудовых прав в России. Она привела сравнительные данные по северным странам (Швеция, Финляндия) и выделила ряд проблем, связанных с работой профсоюзов, государственной инспекции труда и прокуратуры, с исполнением судебных решений, а также с течением сроков обращения за защитой. Р.С. Шарифуллина отметила, что Ассоциация «Юристы за трудовые права» должна включать в число приоритетов своей

деятельности участие в лоббировании эффективных способов защиты трудовых прав, прав профсоюзов, совершенствование законодательства. Предложение было поддержано участниками конференции.

В качестве экспертов с докладами выступили представители *Государственной инспекции труда в городе Москве: заместитель начальника сводно-аналитического отдела – главный государственный инспектор труда Суслов Владимир Николаевич и государственный инспектор труда (по правовым вопросам) Ерошенкова Ольга Юрьевна*. В.Н. Суслов в своем выступлении рассказал о работе инспекторов труда, привел статистические данные о проведенных проверках и их результатах за 2008–2009 годы и рассказал о сложностях в работе инспекции, основной из которых является нехватка инспекторов в условиях постоянно растущего количества обращений. О.Ю. Ерошенкова представила участникам презентацию о деятельности Государственной инспекции труда в Москве, отметила стремление служащих инспекции к улучшению качества работы, повышению ее эффективности, внедрению новых технологий. В.Н. Суслов и О.Ю. Ерошенкова ответили на вопросы участников конференции и высказали ряд предложений относительно того, какие изменения в законодательстве могли бы способствовать тому, чтобы уровень соблюдения трудовых прав работников повышался.

В первый день работы конференции прошло заседание двух секций: «**Неформальная занятость. Тенденции развития трудовых отношений и права работников**» (модератор — *Гвоздицких Анна Валерьевна*) и «**Профсоюзное право**» (модератор — *Шарифуллина Рима Садитовна*). На секции «Неформальная занятость. Тенденции развития трудовых отношений и права работников» выступила *Крылова Ольга Сергеевна, ведущий консультант по правовым вопросам Центра социально-трудовых прав*, осветив проблемы, возникающие в связи с расширением неформального сектора, и международный опыт их решения.

В рамках секции «Профсоюзное право» выступила *Светлана Павловна Куроглу, заведующий правовым отделом, главный правовой инспектор Объединения организаций профсоюзов Пермского края*, рассказав о разработанном в профсоюзе системном подходе в организации правозащитной работы профсоюза.

К.ю.н., директор Центра социально-трудовых прав Герасимова Елена Сергеевна рассказала о поданной в январе в Комитет по свободе объединения жалобе Всероссийской конфедерации труда (ВКТ) и Конфедерации труда России (КТР) на нарушения в области свободы объединения в отношении прав ряда членских организаций ВКТ и КТР. В рамках процедуры рассмотрения жалоба была направлена для получения ответа в Правительство Российской Федерации, которое, в свою очередь, предложило ВКТ и КТР представить свои предложения относительно необходимых изменений, направленных на улучшение положения в сфере защиты прав, касающихся свободы объединения. Такие предложения были разработаны рабочей группой, состоящей из нескольких юристов ЦСТП, профсоюзов и научных работников, и вынесены на обсуждение участников секции. Положительно оценив проект документа, присутствующие высказали ряд дополнительных предложений и договорились о том, что этот документ будет также поддержан от имени конференции.

В конце первого дня работы конференции состоялась ее торжественная часть. ***Дипломами были награждены победители Ежегодной премии «Юрист года»,*** которая вручалась во второй раз. Победители были выбраны в пяти номинациях («Лучший судебный защитник», «Лучший профсоюзный юрист», «За продвижение трудовых прав в СМИ», «За продвижение международных механизмов», «За создание судебного прецедента»). Победители определялись Советом Ассоциации с учетом интернет-голосования.

В номинации «**Лучший судебный защитник**» — за наибольшее количество выигранных дел, связанных с защитой социально-трудовых прав:

1-я премия — Александрова Жанна

2-я премия — Бабич Олег

3-я премия — Смайлене Янина

В номинации «**Лучший профсоюзный юрист**» — за успешное разрешение дела о защите прав, связанных с осуществлением профсоюзной деятельности, имевшее наибольшее стратегическое значение:

1-я премия — Пачин Юрий

2-я премия — Плешко Елена

3-я премия — Колганова Светлана

В номинации «**За продвижение трудовых прав в СМИ**» — за наибольшее количество комментариев, интервью, обзоров и т.п., опубликованных средствами массовой информации:

1-я премия — Гвоздицких Анна

2-я премия — Герасимова Елена

3-я премия — Плешко Елена

В номинации «**За продвижение международных механизмов**» — за наибольший вклад в популяризацию и обеспечение широкого доступа к международным механизмам защиты социально-трудовых прав:

1-я премия — Лютов Никита

2-я премия — Герасимова Елена

3-я премия — Чесалин Михаил, Крылова Ольга

В номинации «**За создание судебного прецедента**» — за самое значимое судебное решение с точки зрения защиты социально-трудовых прав в России:

1-я премия — Каримова Надежда

2-я премия — Александрова Жанна

3-я премия — Койнова Ольга

Второй день (29 мая) конференции начался с **пленарной сессии «Защита трудовых прав: актуальные тенденции и проблемы правоприменения»** и был открыт докладом *Касаткина Алексея Владимировича, внештатного правого инспектора Профсоюза работников народного образования и науки г. Глазова*. А.В. Касаткин рассказал о ситуации с оплатой труда педагогических работников и назначением им трудовых пенсий в Республике Удмуртия, о работе профсоюза работников народного образования и науки, об отношении работников к профсоюзу и его деятельности, поделился опытом защиты их прав.

Тему моббинга в своих выступлениях затронули *к.ю.н., председатель территориальной организации Петродворцового района Санкт-Петербурга Общероссийского профсоюза образования Сенников Николай Михайлович и помощник адвоката коллегии адвокатов «Баронов и К» Харькова Ирина Николаевна.* Ими были приведены примеры давления на работника со стороны работодателя и рассмотрены варианты противодействия такому давлению, а в ходе дискуссии был поднят вопрос о возможности обратного моббинга, то есть воздействия работника на работодателя, например путем постоянной подачи исковых заявлений в суд.

На сессии с сообщением об использовании аудио- и видеозаписей в гражданском процессе выступила *Енютина Галина Евгеньевна, ведущий специалист по правовым вопросам Центра социально-трудовых прав*. Озвученная проблема заключается в том, что при возникновении трудового спора нередко в отсутствие какой-либо документации единственным доказательством, которым может оперировать работник, является аудиозапись разговора с работодателем, подтверждающая наличие нарушений закона со стороны последнего. Однако суды крайне неохотно идут на приобщение таких записей к делу, ссылаясь на нарушение охраняемых законом тайн. В ходе обсуждения участники конференции согласились с тем, что аккуратное обращение судей с такими доказательствами вполне естественно, что, тем не менее, не должно препятствовать их приобщению к делу, если нарушений охраняемых законом тайн не выявлено.

К.ю.н., директор Центра социально-трудовых прав Герасимова Елена Сергеевна выступила с сообщением о проблемах взыскания судами судебных расходов с работников в трудовых спорах, рассказав о появляющемся в разных регионах негативном опыте взыскания отдельных видов судебных расходов с работников, которым судами было отказано в удовлетворении их требований. В связи с этой проблемой было принято

решение о подготовке обобщения судебной практики по этому вопросу от имени Ассоциации и направлении его с соответствующими комментариями в Верховный суд РФ.

По окончании пленарной сессии начали работу две секции: «**Международные механизмы защиты трудовых прав и права на свободу объединения**» (модератор — *Герасимова Елена Сергеевна*) и «**Дискриминация по признаку пола в сфере труда. Опыт “Санкт-Петербургской Эгиды” по защите прав женщин**» (модератор — *Крылова Ольга Сергеевна*).

В ходе работы секции «Международные механизмы защиты трудовых прав и права на свободу объединения» выступил *Лютов Никита Леонидович, к.ю.н., доцент, Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина* с сообщением «Европейская социальная хартия: возможности применения для России».

Гвоздицких Анна Валерьевна, руководитель юридической программы Центра социально-трудовых прав, осветила тему «Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека. Практика обращения в Европейский суд по правам человека с жалобами на нарушение права на свободу объединения в профсоюзы», рассказав о выпущенной Центром социально-трудовых прав брошюре.

Сиволдаев Илья Владимирович, юрист Общественной приемной при Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации в Воронежской области, юрист Центра социально-трудовых прав, юрист АНО «ЮРИКС» рассказал о практике защиты права на справедливое судебное разбирательство в Европейском суде по правам человека в части чрезмерной длительности рассмотрения дел и неисполнения судебных решений.

На секции «Дискриминация по признаку пола в сфере труда. Опыт “Санкт-Петербургской Эгиды” по защите прав женщин» с презентацией выступили представители *СПбОО «Петербургская Эгида» — Президент Шарифуллина Рима Садитовна, начальник юридического отдела Плешко Елена Евгеньевна и юрисконсульт первой категории Каримова Надежда Идрисовна*. Они рассказали о распространенных случаях дискриминации, проблеме получения беременными женщинами пособий, несовершенстве системы защиты прав наиболее уязвимых групп населения и неисполнении судебных решений. Участникам конференции были продемонстрированы видеозаписи проведения общественных мероприятий в защиту беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также репортажи о наиболее вопиющих случаях нарушений прав женщин. По итогам работы секции были поддержаны предложения по совершенствованию законодательства, в частности о введении механизма получения женщинами пособий из Фонда социального страхования без посредничества работодателя и о введении субсидиарной ответственности учредителей коммерческих обществ по социальным выплатам.

Вторая пленарная сессия «***Защита трудовых прав: актуальные тенденции и проблемы правоприменения***» была посвящена обсуждению сложных вопросов и проблем правоприменения, предложенных участниками, и обмену мнениями и информацией по актуальным вопросам трудового права и гражданского процесса.

28 мая и 29 мая проведены общие собрание членов НП «Юристы за трудовые права», где приняты решения об исключении из Ассоциации ряда ее членов, которые прекратили работать в сфере защиты трудовых прав или с которыми были утрачены контактов, и о внесении изменений в устав НП.

В заключение участники конференции обсудили проект итоговых документов, в который было решено включить предложения, сформулированные в ходе работы в секциях и на пленарных заседаниях. Было решено, что после доработки и оформления этих документов рабочей группой они будут направлены в соответствующие государственные органы, а также размещены на сайте Ассоциации.

Мы выражаем благодарность всем, кто принял участие в конференции!

СОДЕРЖАНИЕ

15 Головина С. Ю. Медиативный способо разрешения трудовых споров: что день грядущий нам готовит?

22 Енютина Г. Е. Использование примирительных процедур в разрешении трудовых конфликтов в практике российских компаний. Законопроект о медиации.

26 Печеник К. А. О практике ведения переговоров в делах по трудовым спорам.

31 Шарифуллина Р. С. Защита трудовых прав. Текущее состояние и перспективы.

34 Суслов В. Н. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав как составная часть механизма защиты трудовых прав.

39 Ерошенкова О. Ю. Организация работы Государственной инспекции труда в городе Москве с обращениями граждан.

42 Енютина Г. Е. Использование аудио- и видеозаписей в гражданском процессе.

47 Герасимова Е. С. Проблема взыскания судами судебных расходов с работников в трудовых спорах: развитие практики.

56 Куроглу С. П. Системный подход в организации правозащитной деятельности.

61 Герасимова Е. С. Предложения по реформированию российского законодательства и правоприменительной практики с целью обеспечения реализации и защиты прав в области свободы объединения.

67 Касаткин А. В. Практика защиты права на выплату заработной платы. Практика защиты права на досрочную трудовую пенсию по старости педагогических работников.

70 Сенников Н. М., Харькова И. Н. Моббинг: руководитель против подчиненного.

74 Лютов Н. Л. Европейская социальная хартия: возможности применения для России.

77 Гвоздицких А. В. Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека. Практика обращения в Европейский Суд по правам человека с жалобами на нарушение права на свободу объединения в профсоюзы.

80 Сиволдаев И. В. Защита права на справедливое судебное разбирательство: чрезмерная длительность рассмотрения дел, неисполнение судебных решений.

82 Заявление участников IV-ой конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» относительно законопроекта, внесенного Президентом РФ, № 341071-5 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

84 Заявление участников IV-й конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» относительно нарушения прав женщин, имеющих детей, на получение пособий по социальному страхованию в связи с материнством.

85 ПРОГРАММА

МЕДИАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ЧТО ДЕНЬ ГРЯДУЩИЙ НАМ ГОТОВИТ?

Головина Светлана Юрьевна,
профессор, доктор юридических наук, заведующая кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии

Медиация уже не раз являлась предметом обсуждения на разного рода научных форумах и в юридических сообществах. Этот внесудебный способ разрешения споров имеет и адептов, и противников. Сама по себе идея достижения примирения с помощью посредничества в спорах не нова, а с 2007 г. на базе Уральского федерального округа проводится эксперимент по внедрению медиации в процедуру разрешения споров. Поэтому имеется информация о том, как проходит этот эксперимент и какие результаты и достижения уже существуют в этой области.

Кроме того, наверное, будет интересно обсудить законопроект «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участником посредника (процедуре медиации)», принятый в первом чтении. Итак, появляется новая технология внесудебного разрешения трудовых споров, к которой надо быть готовым. И готовым не только морально, в смысле возможности принять информацию о процедурах медиации к сведению, осознать и проанализировать законодательную базу, но и готовым организационно. Потому что, как будет сказано далее, для того чтобы оказывать профессиональные услуги медиатора, недостаточно быть просто хорошим юристом, нужна соответствующая квалификационная подготовка.

Не могу сказать, что медиация — это некая принципиально новая конструкция в трудовом законодательстве. На самом деле, если мы посмотрим в Трудовом кодексе разделы о трудовых спорах вообще и о коллективных в частности, то обнаружим нечто весьма похожее на медиацию, даже с тем же (только русским) названием — «посредник».

Это одна из стадий разрешения коллективного трудового спора. Правда, Трудовой кодекс РФ называет эту стадию необязательной. Собственно говоря, медиация тоже не является обязательной. Вот уже первое сходство. Трудовой кодекс говорит о посреднике, которого назначают сами стороны. В этом тоже сходство с медиацией.

Много общего между медиацией как новой, пришедшей с Запада правовой конструкцией, и правовой конструкцией посредничества, принятой при рассмотрении коллективных трудовых споров. Так что неверно говорить, что это абсолютно новое для нашего законодательства явление.

Традиционно деление трудовых споров на индивидуальные и коллективные предполагает разные подходы законодателя к порядку их разрешения. Если для индивидуальных трудовых споров законодатель предусматривает внесудебный порядок разрешения как возможный, то для коллективных трудовых споров он предписывает только его. Таким образом, в коллективных трудовых спорах суд вообще не имеет права вмешиваться в отношения спорящих сторон и выносить какое-либо обязательное для них решение. Единственное, когда суд вмешивается и как-то участвует в разрешении спорных вопросов, — это спор о признании забастовки незаконной. В коллективном трудовом споре суды не выносят обязательные для сторон решения, в отличие от индивидуальных трудовых споров.

Миссия посредника или медиатора заключается не в том, чтобы вынести какое-то решение. Она состоит только в том, чтобы привести стороны к взаимоприемлемому решению. Это, конечно, принципиально отличает медиативный порядок рассмотрения индивидуального спора от урегулированного Трудовым кодексом, поскольку согласно закону как решение КТС, так и решение суда обязательны для исполнения сторонами. В любом случае государственная принудительная сила в виде судебного пристава-исполнителя при наличии вынесенного и вступившего в силу решения приведет это решение к исполнению.

Идея медиации совсем другая. Она состоит в том, чтобы показать сторонам, в чем их выгода, в чем их интерес. В медиации работает не столько право, сколько интерес. Медиатор работает на основании выявления позиций спорящих сторон, и задача его состоит в том, чтобы показать, в чем действительно стороны заинтересованы. Иногда медиатор вытаскивает такие глубинные интересы сторон, о которых они сами не подозревали.

Еще раз повторю: основная миссия медиатора — это показать сторонам их интерес и на основании этого интереса привести стороны к взаимоприемлемому решению. Конечно, у медиации есть положительные стороны, но есть и то, что позволяет нам сомневаться в действенности данного нового механизма разрешения трудовых споров.

Сначала следует дать оценку законопроекту, тем более что он принят в первом чтении и, скорее всего, есть политическая воля на то, чтобы в скорейшем времени принять этот законопроект окончательно. Введение этого закона в действие предполагается с 1 января 2011 г.

Остановимся на связи этого законопроекта с трудовыми спорами. Станут ли трудовые споры объектом медиативного способа разрешения споров?

Первая статья проекта Федерального закона говорит о том, что им регулируются отношения, связанные с использованием процедур медиации при урегулировании споров, возникающих из гражданских правоотношений. Закон прежде всего рассчитан на гражданско-правовые споры, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности. К этому добавлены споры, возникающие из трудовых правоотношений и семейных правоотношений. Таким образом, названо три категории споров, допускающих медиацию: гражданские, трудовые и семейные.

Представляется, что Трудовой кодекс тоже потребует изменений, когда законопроект будет принят в окончательном варианте. В Трудовом кодексе должна быть сделана оговорка, что трудовые споры могут рассматриваться с участием посредника (медиатора).

Я не буду подробно обсуждать весь закон. Думаю, что есть смысл остановиться на наиболее важных, интересных и проблемных, на мой взгляд, вопросах.

Любая медиация предполагает согласие, совпадение волеизъявления сторон. Первое — это соглашение о том, что спор будет рассматриваться именно с помощью медиатора.

На мой взгляд, здесь в законопроекте содержится скрытая угроза для работника. Согласно ст. 7 законопроекта, для того чтобы привлечь медиатора к разрешению трудового спора по соглашению сторон, необходима так называемая медиативная оговорка в договоре. Например, в трудовом договоре может быть сделана медиативная оговорка по аналогии с третейской оговоркой в гражданских договорах. Наличие соглашения о проведении медиации не является препятствием к рассмотрению дела в суде, так как обращение в суд — это конституционное право, гарантируемое ст. 46 Конституции РФ. Соответственно законодатель уточняет: наличие соглашения о применении процедуры медиации, равно как и наличие соглашения о проведении процедуры медиации и связанное с ним непосредственное проведение этой процедуры, не является препятствием для обращения в суд или третейский суд, если иное не предусмотрено федеральными законами

Однако законодателю стоило бы учесть тот факт, что иногда работники подписывают трудовые договоры, не читая. Конечно, кто-то их просто читает, кто-то читает внимательно, кто-то читает очень прицельно, а кто-то подписывает, просто просмотрев договор. И большинство работников, не являясь юридически грамотными субъектами, подписывают договор с разными оговорками, о которых потом очень сожалеют.

Мы только что обсуждали очень интересный судебный прецедент. Спортсменка подписала трудовой договор с условием о том, что в случае его расторжения по собственному желанию или из-за нарушения трудовой дисциплины она должна будет выплатить работодателю — спортивному клубу очень крупную денежную сумму, которая в результате подсчетов оказалась равна 40 млн руб. Она подписала такой трудовой договор. С учетом того что она не приступила к работе, клуб включил эту сумму в исковые требования. Суд первой и второй инстанций удовлетворил исковые требования. Дело должно было дойти до Верховного суда Российской Федерации, чтобы справедливость восторжествовала и были отменены решения предыдущих судов.

Этот случай иллюстрирует то, что очень многие работники подписывают договор, не понимая, что скрывается за теми или иными пунктами. Можно предположить, что недобросовестный работодатель для того, чтобы воспрепятствовать рассмотрению дела в суде, сделает в трудовом договоре такую оговорку, что споры рассматриваются с участием медиатора, и пока медиативная стадия не будет пройдена, будут существовать препятствия для обращения в суд.

Мне кажется, что здесь есть некоторые противоречия ст. 46 Конституции РФ. Право на судебную защиту является абсолютным. Если статья пройдет в такой редакции, это может стать предметом рассмотрения в Конституционном суде РФ, так как это явное ограничение права на судебную защиту.

Некоторые другие положения этого законопроекта мне также кажутся проблематичными. Согласно ст. 10 законопроекта услуги медиатора могут быть платными или бесплатными. Если услуги оказываются на платной основе, то они оплачиваются сторонами в равных долях, если стороны не договорились об ином. На сегодняшний день рассмотрение трудовых споров для работников является бесплатным. И Трудовой кодекс РФ, и Гражданский процессуальный кодекс РФ говорят о том, что работники освобождаются от судебных расходов. Я сомневаюсь, что медиаторы будут работать бесплатно. Служба медиаторов и создается для того, чтобы кто-то, включая, наверное, и юристов, зарабатывал на этом деньги. Мне кажется, что бесплатное оказание помощи будет очень редким исключением, а не правилом.

Вопрос заключается в том, кто будет платить. В соответствии с законопроектом стороны должны платить в равных долях, если иное не предусмотрено договором. Допустим, в договор включена обязательная оговорка о медиации и им не предусмотрено, что работодатель за нее платит. Таким образом работник будет подвергаться риску несения расходов на услуги медиаторов, если будет предусмотрено обязательное медиативное рассмотрение споров. Если государство уже пошло по пути оказания льгот работникам (в частности, при рассмотрении трудовых споров), возможно, и здесь нужна оговорка о том, что работники должны освобождаться от несения расходов. Если инициатором медиативного способа рассмотрения споров является работодатель, он и должен оплачивать услуги медиатора. Но еще раз повторяю, что ст. 10 законопроекта говорит о равном несении расходов в связи с оплатой услуг медиатора.

Одна из проблем, которая мне видится в медиации в целом, — это то, что по логике закона соглашение, достигнутое сторонами, не имеет силы решения, обязательного для исполнения. Стороны сами договариваются об исполнении этого решение. И в отличие от судебного решения или решения КТС за этим решением не стоит сила государства, которое может принудить сторону, не исполняющую решение, к его реализации.

Представим себе, что работодатель и работник прошли медиацию и медиатор привел стороны к принятию решения, по этому поводу они даже подписали письменное соглашение. Как будет исполняться это соглашение, если оно предполагает расходы работодателя? Сегодня представитель работодателя подписывает соглашение, а завтра директор отказывается выплачивать работнику оговоренные суммы. За этим соглашением не стоит сила принуждения. Важный вопрос заключается в том, как будут исполняться соглашения, принятые посредством медиации.

Между тем закон предусматривает возможность медиативных процедур не только до судебного обращения, но и после судебного обращения. Как я понимаю, стороны могут обратиться в суд, и судьи будут предлагать вместо судебного способа разрешения спора медиативный способ. В настоящее время судей готовят к тому, чтобы переводить споры на рельсы добровольного принятия спорящими сторонами решений. Я полагаю, рано или поздно судьи возьмут за правило предлагать сторонам уйти в медиативный способ разрешения спора. Вот в этом случае, если спор уже дошел до суда, позиция будет крепче, потому что медиативное соглашение может быть утверждено судом как мировое соглашение. Соответственно для реализации мирового соглашения можно привлечь судебного пристава-исполнителя.

Сущность медиации, отвлекаясь от юридической стороны вопроса, заключается в том, чтобы побудить стороны сделать какие-то уступки, пойти навстречу друг другу. Основная идея внесудебного рассмотрения споров — «не выносить ссор из избы». В принципе на таких же позициях основана концепция создания комиссий по трудовым спорам. Медиативный способ, конечно, принципиально отличается от рассмотрения трудовых споров в КТС.

Предполагается, что медиация может осуществляться лицами на профессиональной и непрофессиональной основе. На непрофессиональной основе медиация может осуществляться лицами с 18 лет при наличии дееспособности. Если лицо хочет иметь статус профессионального медиатора, то необходимо достижение возраста 25 лет. Таким образом, для профессиональной медиации законопроектом устанавливается возрастной ценз. Кроме этого медиатор должен иметь высшее профессиональное образование, обращаю внимание: необязательно юридическое. Существует точка зрения, что лучшими медиаторами выступают как раз не юристы, а психологи.

Итак, возрастной ценз — 25 лет, образовательный ценз — высшее профессиональное образование. И, самое главное, эти лица должны пройти специальное обучение по программе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Таким образом, профессиональным медиатором может быть только лицо, имеющее специальную подготовку.

В настоящее время существует уже несколько центров, которые занимаются подготовкой медиаторов. В Уральском федеральном округе в процесс реализации пилотного проекта по внедрению медиативных способов разрешения споров подключились арбитражные суды и суды общей юрисдикции, включая Высший арбитражный суд РФ и Верховный суд РФ, а также Уральская государственная юридическая академия.

На базе Уральской государственной юридической академии создан центр правовых технологий и примирительных процедур (медиации), который пока единственный в стране готовит практикующих посредников-медиаторов для различных юридических практик. Академия готовит медиаторов для медиации в нотариальной деятельности, медиации в адвокатской деятельности, медиации в деятельности частнопрактикующих юристов, медиации в корпоративных отношениях, медиации в судебной деятельности, медиации в сфере государственного управления.

Подготовка идет по трем модулям. Занятия проходят шесть дней в неделю по десять часов. Центр правовых технологий и примирительных процедур предлагает слушателям решать конкретные юридические конфликты в области гражданского, семейного, трудового права. Отработка медиативных навыков идет на трудовых, гражданских, семейных спорах и так далее. Обучение проводится с использованием интерактивных способов. Оно состоит из трех блоков общей продолжительностью 180 часов. Это достаточно углубленный и серьезный курс.

Я хотела бы обратить внимание еще на один момент. По законопроекту предполагается создание саморегулируемых организаций медиаторов, которые будут разрабатывать, в частности, правила и регламенты медиации, формировать медиативное сообщество.

Немного о реализации пилотного проекта реализации досудебных методов разрешения правовых конфликтов. В 2007 г. была разработана концепция правового эксперимента по внедрению примирительных процедур на базе Уральского федерального округа, в которую вошли суды общей юрисдикции, арбитражные суды округа, мировые судьи, высшие учебные заведения.

Реализация проекта идет по трем направлениям: организационный, информационный и образовательный. Образовательный — это включение программ по альтерна-

тивному разрешения споров в систему подготовки кадров в высших учебных заведениях Уральского федерального округа.

В 2008 г. была проведена серия конференций в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, посвященная вопросам медиации. Это подготовительная работа к тому, чтобы общественность была готова к принятию федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров».

Подводя итог, я бы выделила следующие характерные черты медиации.

Во-первых, это внесудебный способ разрешения спора. Медиация направлена на примирение и представляет собой процедуру выработки самими сторонами согласованного решения через компромисс. Еще раз хочу отметить, что не медиатор вырабатывает решение, а сами стороны. Медиатор может предполагать какие-то варианты решения, основная его задача — обозначить интересы сторон с тем, чтобы они их согласовали.

Вторая характерная черта медиации — это примирение с помощью посредника без вмешательства государственных органов или иных субъектов, заранее уполномоченных решать трудовые споры. Стороны конфликта сами определяют, кто будет выступать в качестве посредника. Это, кстати, характерно и для коллективных трудовых споров с одной оговоркой: если стороны сами не могут выбрать посредника, то они прибегают к государственной помощи — обращаются в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника (ст. 403 Трудового кодекса РФ).

В-третьих, медиация предполагает переговорный процесс, который не является процессом выявления обстоятельств, фактов, на основании которых выносится решение. Это переговоры, в ходе которых выясняются интересы и истинные потребности сторон. Метод ведения переговоров базируется на основе именно интересов сторон.

В-четвертых, медиация в качестве результата имеет добровольное соглашение спорящих сторон, основанное на взаимных уступках, на компромиссе. Сам медиатор лишен возможности принимать обязательное для сторон решение. Есть мнение, высказанное уважаемым юристом, известным цивилистом, советником Президента Российской Федерации, профессором Вениамином Федоровичем Яковлевым, что медиация проводится не столько на основе права, сколько на основе соображений справедливости.

Это интересная позиция, что соображение справедливости может быть выше, чем соображение права. К примеру, если мы говорим о трудовых спорах, суд может вынести правомерное решение, восстановить незаконно уволенного работника, но мы же знаем, как возвращается уволенный работник. Работодатель допустит его на территорию предприятия, посадит в самый непрезентабельный кабинет, не обеспечит ни работой, ни средствами труда, то есть сделает все, чтобы работник «добровольно» и самостоятельно ушел. В худшем случае работодатель начинает использовать моббинг как средство психологического давления на работника, причем с помощью трудового коллектива.

В Трудовом кодексе РФ, в отличие от зарубежного законодательства, нет правила, в соответствии с которым вместо восстановления на работе суд может назначить «отступное», т.е. определенную сумму, которая удовлетворит работника, и он согласится с прекращением трудового договора. Медиатор же может привести стороны к принятию взаимовыгодного согласованного решения. Работник отказывается от своих претензий на восстановление, а работодатель за это выплачивает удовлетворяющую работника сумму.

В чем заключается интерес работодателя? В том, чтобы этот работник больше не работал у него. В чем заключается интерес работника? Не обязательно в том, чтобы восстановиться на работе, но иногда даже в том, чтобы досадить работодателю. Каким образом этого можно добиться? Взыскать с работодателя определенную сумму.

Мы можем сказать, что существует такой механизм, как компенсация морального вреда. Но суды взыскивают компенсацию морального вреда в ничтожных суммах. Процедура медиации не имеет никаких ограничений в этом смысле. Медиатор подводит работодателя к тому, что лучше выплатить работнику отступные, чем дожидаться восстановления этого работника по суду. Если стороны начнут разбираться в своих интересах, а не в правах, то они быстрее достигнут взаимоприемлемого решения.

Что можно отнести к преимуществам медиации по сравнению с традиционными способами разрешения трудовых споров?

Первое — это отсутствие проблем с подсудностью и сроками. Наверное, все сталкивались с проблемой, когда суды отказывают принять исковое заявление по мотиву неподсудности или пропуска срока исковой давности. Медиация такой проблемы не имеет. К медиации можно обращаться в любые сроки и к любому медиатору, к тому, которого выбирают сами стороны.

Ко второму положительному моменту можно отнести оперативность разрешения проблемы. В соответствии с законопроектом установлены максимальные сроки до шестидесяти календарных дней, если стороны сами не определили иное. Но медиатор может рассмотреть спор достаточно быстро, за несколько дней.

Третье преимущество заключается в том, что не требуется осуществлять сбор доказательств, что может занимать определенный период времени. Медиатор не собирает доказательства, не назначает экспертизы, не вызывает свидетелей для дачи показаний. Стороны сами находят взаимоприемлемое решение, поэтому все эти судебно-процессуальные моменты исключены.

Исследователи медиации считают, что к ее положительным моментам относится снижение рисков неисполнения сторонами согласованного решения, потому что считается, что если стороны пришли к соглашению, то они его исполнят. Я несколько сомневаюсь в этом, потому что может сложиться ситуация, когда от имени работодателя выступает третье лицо, а не сам руководитель, от которого зависит решение об исполнении медиативного соглашения. В этом случае могут быть проблемы с исполнением решения, так как ответственности за неисполнения не будет никакой, кроме моральной.

Еще один важный момент касается конфиденциальности информации. Большой плюс медиативного способа урегулирования трудового спора заключается в том, что принцип конфиденциальности заложен и прописан в законе. Конфиденциальность рассматривается в двух аспектах: как негласность самой процедуры рассмотрения спора, так и сохранение тайны информации, полученной в ходе переговоров. Если стороны не договорятся об ином, то вся информация, относящаяся к примирительной процедуре, является конфиденциальной. В процессе медиации не ведутся протоколы, как при рассмотрении споров в суде. И боле того, по окончании работы записи медиатора уничтожаются. Это правило не отражено в законе, но закреплено в регламентах медиативных процедур.

Какая может быть мотивация у лица, обращающегося к медиатору? Я полагаю, следующая. Первое — желание быстрого достижения результата. Второе — общий интерес в будущем. Третье — необходимость сохранить конфиденциальную информацию, которая известна сторонам. И я бы выделила, как это ни печально, четвертое — недоверие к судебной системе обеих сторон — как работников, так и работодателей.

В законопроекте отражено немаловажное условие, касающееся принципа нейтральности медиатора: он не должен быть представителем работника или работодателя. За нейтральность медиатора должны отвечать те самые саморегулируемые организации, которые могут предлагать и рекомендовать медиаторов и в то же время составлять «черные списки» недобросовестных медиаторов.

После обзора проекта федерального закона я считаю важным еще раз уточнить, что медиация не должна быть препятствием для использования других способов рассмотрения трудовых споров. Более того, сроки, затраченные на медиацию, не должны включаться в сроки, установленные для обращения в органы по рассмотрению трудовых споров. В первом варианте законопроекта это не было прописано, но в новый вариант законопроекта уже включено. В этом отношении законопроект приведен в соответствие с Директивой Европейского союза относительно некоторых аспектов медиации в гражданских и коммерческих делах. Она призывает государства ЕС гарантировать сторонам, прибегающим к медиации при попытке урегулировать трудовой спор, отсутствие препятствий при инициировании других процедур по причине срока исковой давности во время проведения процедуры медиации.

Я процитировала ст. 8 Директивы Европейского союза. В ст. 392 Трудового кодекса РФ установлены сокращенные сроки для обращения в суд: один месяц по спорам об увольнении, по другим спорам — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Поэтому крайне важно, что в законопроекте о медиации прописано, что обращение к медиатору не будет в дальнейшем препятствовать обращению в судебные органы в связи с пропуском сроков обращения в суд.

Насколько медиация перспективна, покажет практика, но я думаю, если на внедрение медиации есть политическая воля, то надо быть готовым к процессу внедрения новых для нашей страны юридических технологий.

Обсуждение

Крылова О.С.: Зачем нужно эту процедуру формализовывать? Зачем нужно принимать этот федеральный закон, если речь идет о добровольной договоренности сторон, о заключении соглашения, которое не будет иметь никакой обязательной силы? Что мешает сторонам проводить эти переговоры вообще за рамками закона? Из Вашего доклада я поняла, что законопроект может представлять очень большую угрозу трудовым правам работников. А вот плюсы медиативной процедуры я не увидела!

Головина С.Ю.: Я пыталась показать плюсы.

Крылова О.С.: Вы говорили о плюсах медиации. Я с ними не спорю, меня пугает вопрос формализации, потому что все формализованные процедуры в итоге оказывают негативное влияние именно на работника. Он от них страдает, а при этом ничего не приобретает взамен. Имеет ли смысл принимать этот закон, или лучше сопротивляться его принятию?

Головина С.Ю.: Я хочу сказать, что закон принимается для разрешения не трудовых споров, а гражданских. В основном законопроект для тех, кто занимается вопросами медиации гражданско-правовых споров, трудовые — уже по остаточному принципу.

Кроме того, если не формализовать некоторые вещи, например пропуск срока исковой давности, суд уже не будет защищать права работников в отсутствии этой оговорки. Закон о медиации прежде всего обращен к судьям, которые будут частично разгружать себя, предлагая сторонам обратиться к медиатору.

Может быть, какая-то часть трудовых споров уйдет из судебного поля и перейдет в медиативное поле. Судьям разрешено обращаться к сторонам с предложением о медиативном способе урегулирования. Если стороны, уже приступив к судебному рассмотрению дела, потом уходят в медиацию и подписывают соглашение, судья утверждает его как мировое соглашение.

Кроме того, я ведь обсуждала один закон. На самом деле, будут вноситься изменения в ряд законов, например в закон о рекламе. Если лицо не является профессиональным медиатором, то оно не может рекламировать себя как медиатора.

Крылова О.С.: Я хочу пояснить, почему был задан этот вопрос. Вопросы об угрозе нарушения трудовых прав работников, которые Вы подняли, мне кажутся очень важными. И когда Вы стали о них говорить, я решила, что Ассоциации можно сделать заявление по этому поводу. У меня возник вопрос, что писать в этом заявлении, не стоит ли вообще выступить против того, чтобы трудовые споры были включены в этот закон, не вывести ли их за рамки закона, потому что это будет стимулировать судей предлагать сторонам медиаторов. Судьи стимулируют не по указанию закона, судьи стимулируют по указанию «сверху». Если будет политическая воля, например из Верховного суда РФ придет разнарядка отправлять на медиацию, то они будут это делать.

Головина С.Ю.: Что мешает работнику сказать, что он не согласен на медиацию? Если работник дошел до суда, он уже в конфликте с работодателем, что ему мешает отказаться от медиации и продолжить судебное рассмотрение?

Суд же не может направить на медиацию в обязательном порядке.

Крылова О.С.: В таком случае данный законопроект ничего не добавляет к сложившейся ситуации. В принципе, судьи и сейчас могут предложить сторонам заключить мировое соглашение. Мне кажется, что медиация — это отличная идея, если бы был создан нормальный стимул, чтобы к ней прибегать. Конечно, этот стимул может возникнуть незаконно. В такой ситуации нужно стимулировать работодателя идти на переговоры с работником.

Головина С.Ю.: Допустим, работодатель депремировал работника в соответствии с положением о премировании. Юрист консультирует работодателя, что в суде положение о премировании, предусматривающее основания для лишения премии, будет играть против него по следующим основаниям. Во-первых, лишение премии как мера дисциплинарного взыскания не предусмотрена Трудовым кодексом РФ. Во-вторых, работодатель при принятии положения о премировании допустил процедурную ошибку, а именно не учел мнение профсоюза.

На основании ст. 8 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка, установленного Трудовым кодексом РФ, признаются недействительными в целом. Таким образом, у работодателя нет перспектив выиграть спор. Работник об этом не знает и соглашается на медиацию. Итак, один из стимулов, побуждающих работодателя обратиться к медиации — нарушения, связанные с локальными нормативными актами.

Что может побудить работника обратиться к медиации? Скорее всего, психологический момент. Не каждый человек пойдет в суд, если есть возможность решить спор внутри организации, не прибегая к судебной системе.

Многие уже имеют определенный опыт судебных разбирательств и юридическую культуру, но это малая доля работников. Если существует более доступный, более камерный способ урегулирования, возможно, какая-то часть работников попытается этот вопрос урегулировать посредством медиации. Пусть это будет альтернативой. Самое главное, что необходимо согласие двух сторон. Если отсутствует согласие работника, то не может быть медиации.

Крылова О.С.: Меня очень заинтересовало, что значит необязательное соглашение. Означает ли это, что вводится особый вид соглашения, медиативное соглашение, которое по своей правовой природе является необязательным? Или любое соглашение, достигнутое в ходе медиации, является необязательным? Я хотела бы пояснить разницу: если мы ведем переговоры по поводу незаконного увольнения или планируемого увольнения и в ходе медиации достигли соглашения о прекращении трудового договора, то это соглашение будет необязательным и нельзя настаивать на его применении в суде, например в случае взыскания компенсации.

Головина С.Ю.: Если мы подписываем соглашение о прекращении трудового договора в ходе медиации, то этот документ является юридическим фактом и означает, что стороны договорились об увольнении.

Отличие медиации в том, что она предполагает добровольное исполнение, силы государства подключаются только тогда, когда медиативному соглашению придан юридический статус мирового соглашения. В противном случае, если работодатель не исполняет соглашение, то он не понесет юридическую ответственность за это.

Крылова О.С.: Исходя из Ваших слов, нужно сопротивляться принятию этого закона, так как это ловушка для работника.

Головина С.Ю.: Я не согласна, так как возможно наступление последствий. Если работодатель не исполняет медиативное соглашение, то работник пойдет в суд и судебное разбирательство последует все равно, что не выгодно работодателю.

Пресняков В.В.: По трудовым вопросам моя позиция совпадает полностью с позицией Ольги Крыловой. Я полагаю, что в медиации не разработано достаточно много вопросов. У меня вопрос непосредственно по гражданскому процессу и отчасти по

арбитражному. Допустим, что работодатель или одна из сторон согласны в процессе медиации выплатить компенсацию. По какой статье Налогового кодекса РФ будут проходить затраты работодателя?

Головина С.Ю.: Это вопрос из области налогового права. Вы имеете в виду какую компенсацию, морального вреда?

Пресняков В.В.: Любого.

Головина С.Ю.: Если предметом спора была выплата премий и работодатель по медиативному соглашению выплачивает премию, то если эта премия предусмотрена системой оплаты труда, то затраты пойдут по ст. 255 Налогового кодекса РФ. Если мы говорим о компенсации за командировки, за вредные условия труда, то все это идет на затраты.

Пресняков В.В.: Допустим, произошел несчастный случай на производстве. Для того чтобы не искать виновного, заявление на получение обеспечения по страхованию подается по Федеральному закону № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Если дело будет рассматривать суд, то он будет искать виновника. Как я понимаю, медиативное соглашение — это практически мировое соглашение, которое узаконено в досудебном порядке без участия суда. У меня вопрос, как оно будет применяться в рамках действующего законодательства и Налогового кодекса РФ?

Головина С.Ю.: На Ваш вопрос нельзя найти однозначный ответ. Например, если стороны договорились, что трудовой договор расторгается по соглашению сторон, медиатор привел их к мысли о расторжении трудового договора по п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Работодатель готов выплатить работнику 50 тыс. руб.

Куда пойдут эти затраты? Если будет сделано дополнительное соглашение к трудовому договору, то по правилам ст. 255 Налогового кодекса РФ выплаты, предусмотренные трудовым или коллективным договором, идут в затраты. Если это условие будет предусмотрено в соглашении о прекращении трудового договора по соглашению сторон с выплатой компенсации, то это пойдет на прибыль, так как не предусмотрено ни трудовым, ни коллективным договором. Нельзя дать однозначный ответ, будет это прибыль или затраты, потому что могут быть самые разные виды компенсаций.

Пресняков В.В.: Вы сказали, что один из плюсов медиации — это конфиденциальность. Если в процессе работы медиатора вскрывается какое-либо действие одной из сторон, которое выпадает за рамки правового поля, то он, соответственно, будет заниматься сокрытием?

Головина С.Ю.: Медиатор скрывает информацию до тех пор, пока органы, которые обязаны проводить оперативные действия, предварительное следствие, не вызовут его в соответствующем качестве.

Минаев С.В.: У меня возник вопрос по поводу Вашего примера по премиям. Вы считаете, что это удобная процедура именно в вопросе лишения премий. Насколько велика должна быть премия, чтобы работник согласился вступить в процесс медиации на свои средства? Сколько он должен будет отдать посреднику, чтобы премии вернуть в полном объеме?

Головина С.Ю.: Может быть, у работодателя есть медиатор, который работает у него на бесплатной основе или работодатель будет сам оплачивать этот медиативный спор.

Минаев С.В.: Правильно, кто оплачивает, тот и имеет выгодный для себя результат.

Головина С.Ю.: Будут созданы саморегулируемые организации, которые будут осуществлять контроль над деятельностью медиаторов.

Герасимова Е.С.: Коллеги, прошу обратить внимание, что Светлана Юрьевна нам рассказывает об этом проекте не потому, что она его пропагандирует или лоббирует. Мы его обсуждаем для того, чтобы посмотреть, какие есть плюсы и минусы и что это значит для нас. Я хочу обратить внимание на то, что это добровольная и необязательная

процедура. Что касается функционирования медиации, то здесь больше вопросов, чем ответов.

Головина С.Ю.: В соответствии со ст. 5 законопроекта медиатор не вправе разглашать информацию в ходе судебного или третейского разбирательства по спору, если стороны не договорились об ином. Есть оговорка о том, что не допускается истребование от медиатора или организации, осуществляющей услуги по проведению медиации, информации, относящейся к процедуре медиации, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, и если стороны не договорились об ином.

Куроглу С.П.: Светлана Юрьевна, полностью с Вами согласна, что о том, как работает закон, можно будет понять на практике. Скажите, есть ли сейчас возможность повлиять на понуждение к исполнению медиативного соглашения сторонами? Видите ли Вы возможность реализации медиативного соглашения, утвержденного в форме мирового соглашения, в случае его противоречия действующему законодательству?

Головина С.Ю.: Мировое соглашение не будет утверждено судом, если будет установлено противоречие законодательству. В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РФ суд не утверждает мировое соглашение сторон, если это противоречит закону или нарушает права и законные интересы других лиц.

Куроглу С.П.: Возможно ли сейчас повлиять на законопроект?

Головина С.Ю.: Как мы можем повлиять на законопроект, который активно лоббируется?

Добавлю по поводу медиативного соглашения. К медиативному соглашению применяются принципы добровольности и добросовестности сторон. Медиатор не может принять решение и заставить его выполнить.

Интересно, что по гражданским спорам медиативное соглашение должно быть исполнено. Согласно п. 4 ст. 12 законопроекта медиативное соглашение по возникшему из гражданских правоотношений спору, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, представляет собой гражданско-правовую сделку. К такой сделке могут применяться правила гражданского законодательства об отступном, новации, прощении долга, зачете встречного однородного требования, возмещении вреда. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения такого медиативного соглашения нарушитель несет ответственность в порядке, предусмотренным гражданским законодательством.

По трудовым спорам не может быть гражданско-правовой сделки, поэтому наши споры выпадают из-под действия этого пункта.

Крылова О.С.: Допустим, я являюсь работником. Что мешает мне, действуя в личном качестве, заключить гражданско-правовую сделку?

Головина С.Ю.: Это возможно, но тогда уже возникнет не трудовой спор.

Крылова О.С.: А для целей медиации это имеет значение?

Головина С.Ю.: Разве возможна гражданско-правовая сделка в трудовых отношениях?

Крылова О.С.: Например, по медиативному соглашению будет предусмотрено, что ООО «Ромашка» платит Крыловой Ольге Сергеевне 5000 рублей, а Крылова Ольга Сергеевна не имеет ни каких претензий к ООО «Ромашка».

Головина С.Ю.: В любой гражданско-правовой сделке есть предмет. В этом случае надо будет заключать договор дарения.

Крылова О.С.: Я имею в виду, что трудовые споры не исключают возможность заключения гражданско-правовой сделки.

Головина С.Ю.: Мне с трудом представляется перспектива рассмотрения гражданско-правового спора, вытекающего из трудовых отношений.

Крылова О.С.: В свое время суды взыскивали по ст. 395 Трудового кодекса РФ за задержку заработной платы.

Головина С.Ю.: Теперь Трудовой кодекс РФ четко урегулировал, что трудовые

отношения — это один вид отношений, а гражданское законодательство не распространяется на отношения, в которых присутствуют отношения власти-подчинения, к которым относятся трудовые отношения.

Минаев С.В.: Но в то же время у нас есть ученический договор.

Головина С.Ю.: Ученический договор — это разновидность трудового договора. До 2006 г. он был гражданско-правовым. Закон о медиации был подготовлен для гражданско-правовых отношений, а не для трудовых. Трудовые споры были включены в последний момент. Поэтому, в частности, п. 4 ст. 12 законопроекта о реализации решений применим для гражданско-правовых отношений, а не для трудовых.

Лаврухин А.П.: Есть ли какие-то ограничения по срокам? Каков период проведения медиации?

Головина С.Ю.: По общему правилу срок проведения медиации не должен превышать 60 дней. Срок проведения процедуры медиации не должен превышать 180 дней, за исключением срока проведения процедуры медиации после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда. В последнем случае — не превышающего 60 дней.

Минаев С.В.: Я бы хотел выяснить самый большой плюс этого закона, а именно процессуальный срок. Как возможно упростить процессуальный срок обращения в суд работника?

Головина С.Ю.: Обращение к медиатору не препятствует последующему обращению в суд, срок продлевается.

Виньков Ю.В.: Скажите, какова Ваша позиция по этому закону, чего больше будет, пользы или вреда? Я, например, считаю, что это явное ущемление прав работников. Второй вопрос, касается альтернативных способов разрешения трудовых конфликтов. Не кажется ли Вам, что медиация уже идет полным ходом, но используется исключительно работодателем?

Головина С.Ю.: Начну с последнего вопроса. Медиация используется в тех случаях, когда есть трудовой спор. Если работодатель урегулировал с работником возникшие разногласия без обращения к каким-либо органам, третьим лицам, суду и т.д., то и трудового спора нет. Я думаю, что если эта альтернативная форма появится, то она будет использована. Она уже применяется в коллективных трудовых спорах, медиатор приходит и разрешает коллективные трудовые споры. Например, когда на «Форде» возникла забастовка, в качестве медиатора привлекли специалиста центра по разрешению коллективных конфликтов. Спор был разрешен, работодатель пошел на уступки по заработной плате, и работники сняли часть своих требований.

По вопросу применения закона у меня нет однозначного мнения. Практика покажет,

Участник конференции: Предусмотрена ли в законопроекте возможность или обязательность присутствия представителя профсоюза?

Головина С.Ю.: Напрямую возможность присутствия представителя профсоюза не предусмотрена.

Чесалин М.Ю.: Можете ли Вы назвать несколько интересов работодателя, на которых мы можем играть на переговорах?

Головина С.Ю.: Это нарушения трудового законодательства, которые работодатель не хочет обнародовать. Кроме этого, у работодателя может быть масса причин международного, экономического, финансового и организационного характера. Поэтому нельзя утверждать, что работодатель совсем не заинтересован, надо искать его слабые места, чтобы заинтересовать его в медиации.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПРАКТИКЕ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ. ЗАКОНОПРОЕКТ О МЕДИАЦИИ

Енютина Галина Евгеньевна,
ведущий специалист по правовым вопросам, Центр социально-трудовых прав

Мне очень понравились мысли, которые сейчас были высказаны, потому что это было важно и были затронуты существенные моменты. Но с некоторыми мнениями мне бы хотелось поспорить.

Первое, что мне кажется важным: медиация на самом деле совсем не для того, чтобы предоставить работникам больше возможностей. Думаю, что многие сейчас могут сказать, зачем тогда это нужно. Но если быть более циничными, то я вижу идеи медиации, к которым я очень позитивно отношусь, совершенно в другом. Смысл медиации не в том, чтобы предоставить новые возможности, и не в том, чтобы облегчить бремя работника, а в том, чтобы понудить работодателя и работника сделать над собой усилия и приобрести позитивные качества, разгрузив тем самым судебную систему. Мне видится, что это западный тренд, что это технология менеджмента по отправлению правосудия. В принципе речь идет о менеджменте судебной системы и о том, что она дает своим клиентам. Мне кажется, что это очень важно, поэтому я сделала маленькое отступление.

Я начну с вопроса, который может быть на первый взгляд с медиацией не связан, но если с ним не разобраться, то мы дальше не сможем двигаться.

Любой спор интересен с той точки зрения, что он может стать судебным спором. То есть любой конфликт может перерасти в судебный спор. Важно то, что каждый из нас имеет право почти по всем вопросам обратиться в суд и получить обеспеченное принудительной силой государства решение. Если смотреть на нашу судебную систему, а особенно на те камушки, которые в нее совершенно обоснованно бросают, то она не такая, как хотелось бы.

Я стала думать, почему это так, и пришла к выводу, что услуга по тому качественному правосудию, которого мы все так хотим, в том числе по трудовым спорам, невозможна при массовом тиражировании. То есть, если мы посмотрим на наш суд и на ту общественную услугу, которую он оказывает под названием правосудие, то, по сути, я прихожу к выводу, что надо разобраться в том, как оценить качество этой услуги.

Я сейчас постараюсь вообще не делать никаких оценок, хорошо или плохо, потому что в ряде случаев это невозможно. Например, мы одно время бурно обсуждали закон о заемном труде. Он хорош или плох? Если мы хотим понизить свой рынок труда и сделать его на уровне развивающихся западных и азиатских стран, то надо расширять возможности применения заемного труда и повышать гарантии прав работников. Если мы, наоборот, хотим создать для наших работников достойные условия труда, то заемный труд надо минимизировать. Таким образом, необходимо изначально определиться с поставленными задачами.

Я начала с этого применительно к медиации, потому что, не понимая поставленной задачи, невозможно дать оценку. Поэтому возвращаемся к задачам медиации. Какую услугу должен оказать наш судья? Он должен расследовать дело, пусть даже с учетом состязательности сторон, изучить все документы, представленные сторонами, соотнести обстоятельства дела с законом. Потом он должен принять решение, желательно такое, чтобы кассационная инстанция его не отменила, и отправить дело в архив так, чтобы у сторон потом не было претензий.

Чем больше информации я получаю о работе судов в западных странах, тем больше я прихожу к выводу, что суд продает совершенно иную услугу, которая заключается не в том, что бы оценить ситуацию и высказать свое мнение, а выступить как специалист, хорошо разбирающийся в трудовом праве. Таково мое экспертное заключение. Суды продают, условно говоря, свою разумность, свой интеллект, то есть доступ к качественному разумному судебному решению. На самом деле это услуга не так доступна, как нам представляется.

Во-первых, это дорогостоящая услуга. Если вы хотите получить решения иностранных судов, то вам надо иметь в виду, что там работники ни от каких судебных расходов не освобождаются и с них могут быть взысканы такие суммы, которые нам с вами и не снились. Я согласна с тем, что там другой рынок труда, но работники и работодатели находятся в несколько других условиях.

Что делает иностранная судебная система с людьми, которые к ней обращаются? Прежде чем высказать свое мнение по поводу той или иной ситуации, она вынуждает стороны самостоятельно разрешить спор. Медиация в иностранном процессуальном законодательстве — это прежде всего метод понуждения людей научиться разрешать отношения друг с другом самостоятельно, а не с помощью государства. Насколько я знаю, медиация зародилась при разрешении споров между соседскими сообществами. Логика очень простая: если Ваш сосед громко играет на пианино, то Вы должны сами придумать, как с ним договориться, а не добиваться принудительного решения суда.

Я так думаю, что этот тренд во многом обеспечивается экономичностью.

Одна из идей, которая очень хорошо воспринята судами, — это принуждение людей урегулировать спор самостоятельно, что практикуется в иностранных государствах. Там Вы обращаетесь в суд, судья тут же рекомендует обратиться к услугам медиаторов и штрафует на крупные суммы в случае уклонения. Никто не считает, что это нарушение прав работников. Если судья видит, что одна из сторон уклоняется от медиации, то у нее есть большой шанс получить решение не в свою пользу. Судебная система не сочтет эту сторону договороспособной. В глазах судьи это очень негативный пиар — уклоняться от медиации. У иностранных юридических фирм, представляющих стороны в споре, есть такой прием: как можно больше писать друг другу писем о готовности к внесудебному разрешению спора.

Мне кажется, что одним из мотиваторов для работников и работодателей должен быть наш российский суд. Если этот вопрос рассматривать с точки зрения судебного менеджмента, то я думаю, что наши российские суды вряд ли смогут уклониться от медиации, а разнарядка о том, чтобы они предлагали медиацию, придет.

В декабре прошлого года я была на конференции по медиации в Торгово-промышленной палате. На ней был озвучен опыт арбитражных судов. Например, в арбитражных судах Белоруссии более 70 % споров разрешается путем медиации. Были выделены специалисты при судах, которые этому способствуют. Для суда это замечательная схема, потому что переварить вал поступающих дел просто невозможно.

При том количестве дел, которое рассматривает кассационная инстанция Мосгорсуда (около 40 решений в день), мы должны понимать, что получим отписку. Дела направляются в Мосгорсуд вместе с дискетой решения суда первой инстанции, и основные действия просто переписываются в определение суда кассационной инстанции, в результате получается конвейер, или Мосгорштамп. Для того чтобы выносились единичные судебные решения, дел должно быть значительно меньше.

С целью уменьшить количество дел, поступающих в суд, взяли западную технологию, которая, скорее всего, приживется — направлять людей разрешать споры самим.

Я думаю, что судьи, которые уже успели познакомиться с этой технологией, не проглатывают стадию мирового соглашения. Они посидят на этой стадии и поймут, что это быстрее, чем отписывать судебные решения, исследовать все материалы и так далее.

Еще одна зарисовка к тому, что задача медиация не в том, чтобы облегчить жизнь работнику, а чтобы вынудить работника и работодателя разрешать как можно большее количество споров самостоятельно, не доводя их до суда. Как рассказывал на конференции один из американских судей, в США судьи рассматривают одни дела в качестве медиатора, а другие в качестве судьи. Например, если дело попало в суд, то сначала назначают процедуру медиации и судью, который рассматривает его как медиатор. Судья обладает свидетельским иммунитетом, у него особый статус, и если он не привел стороны к медиативному соглашению, то он уже не может рассматривать это дело как судья.

Здесь мы подошли к главной идеи медиации. Действительно, в законе написано, что медиация — это урегулирование спора с участием посредника с целью приведения сторон к взаимоприемлемому решению. Я хотела бы обратить внимание на то, что изначально философия медиации сводилась не к взаимоприемлемому решению, а к взаимовыгодному решению. Изначально смысл медиации сводился к тому, чтобы стороны вышли из этого конфликта с взаимной выгодой (в отличие от судебного разрешения спора). Понятно, что в законе используется более мягкий термин «взаимоприемлемое решение», или консенсус. Смысл медиации именно в приобретении сторонами такого качества, как договороспособность. Для судов интерес заключается в том, что спор рассматривается дешевле и быстрее.

Был задан вопрос о том, почему закон не приспособлен к трудовым отношениям. Он действительно к ним не приспособлен. Более того, моменты, связанные с процессуальным сроком, с добровольностью медиативного соглашения, свидетельствуют о том, что интересы работника могут пострадать. Течение процессуального срока приостанавливается только в том случае, если стороны обратились к медиатору и заключили соглашение о передаче ему дела. Конечно, для большинства работников вникнуть в такие тонкости соглашения о передаче дела медиатору очень сложно. Конечно, неприемлем пункт о гражданско-правовой сделке. Очевидно, что по логике этого закона медиативное соглашение приравнивается к сделке, то есть для его исполнения надо обращаться в суд.

В законе очень много противоречий, например разделение медиации на платную и бесплатную. Много вещей, которые технически не вычищены, они описаны в заключениях комитетов Госдумы. Уже стали понимать, что этот законопроект не согласуется с нормами трудового законодательства, а когда речь идет о коллективном трудовом споре, просто входит в противоречие.

Тем не менее я думаю, что нам было бы логичнее предпринять усилия, чтобы максимально учесть интересы работников. Закон будет рассматриваться во втором чтении, скорее всего, в середине июня, и, по моему мнению, если политическая воля не изменится, он станет законом к осени. Почему с трудовыми отношениями в нем все так плохо, и действительно складывается такое впечатление, что законопроект писали под другие ситуации и трудовые просто добавили? Потому что лоббистом законопроекта, на мой взгляд, является Центр медиации и права. Кто следит за этой проблемой, может увидеть многочисленные интервью руководителя этого центра, который не скрывает, что прилагает все усилия для принятия законопроекта. Мне кажется, что эту организацию трудовые отношения волнуют в самой меньшей степени и в большей степени волнуют моменты, связанные с необходимостью всех обязать пройти обучение. Кроме того, есть попытка максимально сузить сферу деятельности медиаторов, в которой можно работать без обучения. По моему мнению, цель, которую преследуют лоббисты этого законопроекта, связана с необходимостью обязать всех пройти обучение медиации в некоммерческой организации в порядке, определяемом Правительством РФ. В связи с тем что трудовые отношения не находятся в сфере интересов лоббистов, я думаю, что если мы отправим какие-то предложения к этому законопроекту в соответствующий комитет Госдумы, то они могут быть учтены при отсутствии возражений.

В качестве вывода отмечу следующее. Не стоит ли подумать о создании саморегулируемой организации по регулированию трудовых отношений? Возможны два варианта: иметь сто медиаторов, обученных в том порядке, который предусматривает законопроект, или объединиться организациям, которые оказывают услуги по медиации.

Интересно попробовать взаимодействие с судами по вопросу медиации в трудовых спорах, подумать, какая техника удобна для разрешения трудовых споров. Этот законопроект может сузить возможности такого взаимодействия. Я предлагаю сформулировать предложения по законопроекту и разослать их от имени Ассоциации юристов за трудовые права или от конференции. Я думаю, что мы можем попробовать скорректировать недостатки законопроекта.

О ПРАКТИКЕ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ В ДЕЛАХ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Печеник Ксения Александровна,
частнопрактикующий юрист,
соискатель Российский академии адвокатуры и нотариата

Я считаю, что сегодня ни о какой медиации в Российской Федерации речи быть не может. Во-первых, нет закона о медиации, и, во-вторых, я не знаю ни одного случая на практике, чтобы стороны приглашали постороннего человека для разрешения трудового спора. Как правило, инициатором такого предложения является представитель одной из сторон, представитель работодателя или представитель работника. Далее стороны собираются, обсуждают возникший конфликт без участия третьих лиц.

Цель моего доклада — поделиться некоторыми соображениями, которые у меня возникли по поводу нескольких непростых случаев из моей практики (закончились они путем переговоров).

Один из случаев. Трудовой спор возник при следующих обстоятельствах. Девушка являлась сотрудником одной очень крупной алкогольной компании, она была трудоустроена в головном офисе в Санкт-Петербург, а фактически трудовую деятельность осуществляла в Мурманске. Ни представительства, ни филиала в Мурманске открыто не было. Фактически в трудовой книжке и трудовом договоре была сделана запись о том, что она работает в Санкт-Петербург, но вся деятельность осуществлялась в Мурманске. Через полтора года, когда это крупная алкогольная компания начала процесс реорганизации, девушка поняла, что за этим последует либо увольнение, либо перевод в другую компанию, и решила потребовать «северные» надбавки, коэффициенты и т.д.

Первый вопрос у меня возник, почему она не подняла вопрос о размере заработной платы и коэффициентах после первой выплаты. Девушка ответила, что никогда не знала размер своей заработной платы, так как вся переписка с головной организацией проходила по почте, и оригинал трудового договора с прописанной суммой она получила только недавно.

Я уточнила, как она получает заработную плату. Девушка ответила, что все платежи перечислялись ежемесячно на банковскую карту. Размер заработной платы всегда был очень разный, потому что помимо оклада она получала проценты от сделки. Девушка не знала о составляющих заработной платы, никаких расчетных листков она не видела. Мы обратились в суд.

В суде работодатель заявил о пропуске срока. В момент обращения в суд сумма иска составляла 700 000 руб. К моменту окончания спора, через полгода, сумма иска достигала примерно 1,5 млн руб. К мысли о проведении переговоров с этой компанией меня подвела моя клиентка. Мне это было понятно и очевидно, так как судебная практика в этом вопросе была достаточно спорная.

Первое, что потребовала от меня судья, это предоставить судебную практику по всем регионам. Выяснилось, что практика очень разнообразна, суды выносят решения об отказе в связи с пропуском срока, в связи с тем, что юридическое лицо оформлено в Санкт-Петербурге и не организовано обособленное подразделение, поэтому требования о выплате северных надбавок не могут быть предъявлены.

В тот момент, когда судья заявил о том, что он предлагает сторонам предоставить судебную практику высших судов субъектов, я увидела, что другая сторона немного

потерялась, то есть я поняла, что это мое преимущество. На заседание суда я принесла стопку из двенадцати-пятнадцати решений, работодатель тоже представил, но у него стопка была из трех решений. Психологически я немного выиграла на этом.

Позиция юристов работодателя заключалась в затягивании рассмотрения дела. Но когда сумма достигла уже миллиона рублей, я задумалась, не хотят ли они с нами договориться. Инициатором переговоров выступала я. Понятно, что судьи обязаны предлагать сторонам примириться в соответствии с законом и Постановлением Пленума Верховного суда РФ, но такой практики в последнее время я не наблюдаю вообще.

Мы пошли на переговоры. Я посчитала своей ошибкой, что перед началом переговоров не учла, что они будут «сотрясанием воздуха», который ни к чему не приведет, так как в компании происходит реструктуризация и смена руководства. Этот спор разрешился положительно, инициатором следующих переговоров выступили юристы этой компании после того, как был назначен новый генеральный директор. Мы заключили соглашение, в котором было указано, что сведения о сумме компенсации и других условиях конфиденциальны и моей доверительнице запрещено сообщать третьим лицам о результатах этих переговоров.

Моя клиентка не нарушала конфиденциальность соглашения. Но после этого случая ко мне обращалось много других работников, потому что в этой компании из-за реструктуризации проходило массовое сокращение сотрудников, а часть из них переводилась в другое юридическое лицо, и нарушений было достаточно.

Какие рычаги давления мы использовали в данном случае?

Во-первых, я всегда говорю, что я член Ассоциации «Юристы за трудовые права». Как правило, трудовые споры для судей являются достаточно большой головной болью, если они не специализируются в этом направлении. Поэтому я обозначаю, что я занимаюсь этим вопросом давно и серьезно и готова помочь.

Во-вторых, я сообщаю о том, что есть возможность внесудебного урегулирования и прошу наложить арест в размере суммы иска до тех пор, пока компания не почувствует серьезность наших намерений.

В моей практике эти моменты помогали очень быстро. Как только накладывается арест в размере, который указан в исковом заявлении, работодатель понимает, что у суда есть какие-то основания подозревать, что мы имеем возможность выиграть процесс.

Процесс переговоров мне представляется следующим.

Первое — это использовать практику Центра социально-трудовых прав, направлять письма, в которых четко указывать требования, условия об отступном либо о мировом соглашении. Хотела бы отметить, что есть необходимость указывать четкие сроки, в которые вы хотели рассмотреть данный вопрос. Как правило, они составляют два-три дня с момента получения письма, так как мы ограничены сроками обращения в суд.

Второе — это репутационные риски. История, которую я привела в пример, была опасна для работодателя тем, что в тот момент в суде находилось не только наше дело, но еще два аналогичных, и получение прецедентного решения было бы опасным, поскольку подобных региональных менеджеров было много.

Я хочу напомнить, что в начале 2010 г. вступил в силу закон, обязывающий публиковать решения, которые принимаются российскими судами. Обозначение этой позиции работодателя в случае переговоров тоже весьма актуально.

Наконец, если мы говорим об иностранных компаниях, если нет возможности договориться с менеджментом или он не готов принимать соответствующие решения, то в большинстве иностранных компаниях приняты локальные акты, которые закрепляют право работника обратиться в вышестоящую организацию либо к учредителю компании непосредственно с просьбой урегулировать данный вопрос.

Обсуждение

Участник конференции: В деле, о котором Вы говорили, иск был удовлетворен?

Печеник К.А.: В этом деле был процессуальный момент, мировое соглашение

было неприемлемо для сторон. Соответственно мы не собирались отказываться от иска до того, как нам сделают предложение или выплатят отступное. Мы заключили соглашение, в котором была прописана сумма, которая должна быть выплачена работнику в день отзыва самого иска из суда. Момент выплаты суммы — дата отзыва иска. Соглашение было подписано за два дня до судебного слушания. В день отзыва иска средства были перечислены.

По моему мнению, для стороны ответчика это был большой риск, так как определение о прекращении дела можно обжаловать.

Куроглу С.П.: Я хотела бы обозначить три пункта. Первый касается законопроекта о медиации. Я разделяю мнение, что нужно направить заявление или обращение от имени конференции в Аппарат Государственной думы РФ по законопроекту.

Второй касается содержательной части. Как я понимаю, данный законопроект рассматривается без учета мнения профсоюзов. Любая прокуратура в случае принятия законопроекта будет оспаривать этот закон по порядку принятия.

Головина С.Ю.: Я считаю, что это хорошая и правильная идея — сделать обращение от конференции в связи с законопроектом.

Куроглу С.П.: У меня вопрос по поводу мотивации. Я пока не услышала мотивацию возбуждения процедуры урегулирования спора. У профсоюзов нашего края и органов государственной власти есть общий интерес — обеспечить стабильность социально-экономической обстановки в регионе.

На этом интересе строится наше сотрудничество. Когда возникает какой-либо спор, то, как правило, первыми об этом узнают профсоюзные работники. После того как мы заявляем об этом на уровне трехсторонней комиссии, начинается применение административного ресурса для того, чтобы побудить стороны к разрешению конфликта до обращения в судебные органы.

Крылова О.С.: Для меня эта тема очень актуальна. Эта тема не случайно обозначена первой в программе. У нас есть ощущение, что возможности по эффективной защите прав работников сужаются. Это вынуждает искать пути, как защитить эти интересы. Никто бы не говорил о медиации, если бы у нас были нормальные суды, а не такие, как говорит Галина Енютина, которые штампуют по сорок дел в день, а которые разбирались бы с существом трудового спора. Отсюда идут все разговоры об альтернативных способах разрешения спора. Хочется надеяться, что они дадут нам шанс.

Теперь собственно о медиации. Я считаю, что это классный способ разрешения конфликта вообще. Но применительно к трудовым спорам возникает несколько существенных моментов, поэтому с медиацией здесь надо быть очень аккуратными. Без сомнений, ее нужно использовать, но большой вопрос, нужно ли ее формализовывать.

Медиация работает только тогда, когда субъекты спора равны. Работников, которые приходят отстаивать свои интересы и у которых есть сила, чтобы вступать в переговоры, очень мало. По моему мнению, из этого законопроекта нужно исключать пункт о применении медиации к трудовым спорам, чтобы у работодателей не было возможности искать лазейки, медиативные оговорки в трудовых договорах.

Соответственно недостаточно просто принять закон о медиации. Для того чтобы медиация реально заработала, нужно увеличивать цену трудовых конфликтов. Это невозможно без возможности применения штрафных санкций к работодателю, например в форме взыскании морально вреда за нарушение трудовых прав.

Последнее — по поводу распределения расходов между сторонами. Совершенно очевидно, что тот, кто платит, тот и заказывает музыку, поэтому медиаторы никогда не будут независимыми. Независимость можно обеспечить, если у нас будет создана участковая система медиаторов.

На основании этого я считаю, что нужно писать заключение и направлять его не только в Государственную думу РФ, но и в Центр медиации и права.

Енютина Г.Е.: Главный интерес состоит в том, чтобы вынудить пройти обучение. Если мы не будем спорить с тем, что для разрешения трудовых споров медиатор должен проходить обучение, то все остальные предложения будут приняты со стороны Центра медиации права.

Печеник К.А.: На практике, на мой взгляд, этот закон не будет работать в части трудового права, если мы говорим о том, что работник хочет выступить с инициативой. Работодатель мог бы идти на переговоры тогда, когда начался конфликт, а не трудовой спор. В случае трудового спора мы должны идти в суд.

Смайлене Я.В.: Я работаю в составе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и вижу процедурную возможность, как этот закон остановить. Согласно регламенту Российской трехсторонней комиссии не может быть принят ни один нормативный документ, в котором бы задевались социально-трудовые права. Если на этом сделать акцент и известить комиссию от имени нашего некоммерческого партнерства, я думаю, что это будет основанием как минимум для исключения из законопроекта этой фразы.

Участник конференции: По моему мнению, в нашей стране будет проблематичным применение соглашений между не имеющими знаний работниками и имеющими властные функции работодателями. К тому же практика принятия закона в России фактически не предусматривает подробную разработку подзаконных актов, обеспечивающих механизм их реализации.

Участник конференции: В первый раз я приехала в Россию в 1997 году. Уже тогда разрабатывались проекты по применению медиации, разрешению трудовых споров. Были разработаны проекты технического сотрудничества и с профсоюзами, и с ФНПР. В течение десяти лет было много публикаций и были разработаны пилотные проекты, осуществлявшиеся в разных регионах России, в том числе в Москве. Я хотела бы спросить, не известно ли о результатах этой работы?

Головина С.Ю.: В Москве функционирует учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Он работает довольно давно, совместно с Московской федерацией профсоюзов, Правительством Москвы и Московским объединением работодателей. Он не занимается индивидуальными трудовыми спорами.

Участник конференции: Это учреждение тоже работало по данной теме, можно от них можно получить какую-то информацию. Второй комментарий: медиатор это все-таки человек, на которого обе стороны согласны, поэтому если будет такая медиация в трудовых спорах, наверное, будет развиваться группа людей, которая получит доверие от стороны профсоюзов и работодателя. Это такой процесс, который, мне кажется, необходим для успеха такой законодательной инновации.

Колганова С.Г.: Я хотела уточнить один вопрос. Правильно ли я поняла, что по законопроекту медиатор должен быть независимым лицом? В связи с этим вопрос. Как быть профсоюзам? В большинстве случаев председатель первичной организации или кто-либо из профактива представляют интересы работника.

Енютина Г.Е.: Профсоюз не будет принят в саморегулируемую организацию медиаторов, так как это представитель работника. Если работник является членом профсоюза, последний может участвовать в процедуре, но на стороне работника.

Крылова О.С.: Медиация предполагает, что есть третья — независимая — сторона.

Участник конференции: Я целиком поддерживаю идею, что конференция должна высказаться по этому законопроекту и четко записать, что мы, члены Ассоциации, категорически против принятия этого законопроекта.

Между тем я предложил бы высказаться по поводу специализированных судов, трудовых судов. Мы в этом крайне нуждаемся, особенно после передачи полномочий мировых судей районным. Выяснилось, что эти судьи кроме дел о восстановлении на работе больше ничего не знают. Мне кажется, что мы столкнулись с кризисом всей нашей судебной системы. Нашим гражданам долго внушали, что одним из показателей гражданского общества является активность граждан в отношении судов.

Я согласен с докладчиками, что мы применяем медиацию. Например, у меня половина дел решается без судебного процесса. Способом, который предлагала Ксения Печеник, мы тоже пользовались. Но эти принципы не всегда срабатывают.

Участник конференции: В настоящее время ведется работа, чтобы исключить из законопроекта о медиации трудовые споры. Мы рассматривали уже этот законопроект и готовили по нему заключение, в котором обосновывали необходимость исключения из него именно такой категории дел, как трудовые споры. Я знаю, что Федерация независимых профсоюзов России, членской организацией которой мы являемся, подготовила свое заключение в этом же направлении.

Пресняков В.В.: Я считаю, что у нас есть возможности работать в условиях этого закона. Мнения у нас похожие. Давайте продумаем тактику и стратегию работы юристов по трудовому праву в условиях действия этого закона. Сколько стоит пройти обучение на медиатора?

Енютина Г.Е.: На сайте Центра медиации можно посмотреть, сколько стоит один модуль обучения. По-моему, 146 000 рублей. На рынке трудовых отношений невозможно, защищая интересы работников, заработать столько денег, чтобы можно было легко оплатить такое обучение.

Пресняков В.В.: В таком случае, с точки зрения нашего партнерства, необходимо рассмотреть вопрос о подготовке. Я предлагаю продумать план работы в этих условиях.

Головина С.Ю.: Насколько я понимаю, мы можем единогласно высказаться от имени конференции, что мы против того, чтобы оговорка о распространении этого закона на трудовые отношения содержалась в этом законопроекте. Мы можем принять заключение от имени конференции, поставить перед собой задачу сделать обоснованное заключение по поводу того, что мы считаем важным в регулировании медиации в трудовых отношениях, и попробовать предложить собственный законопроект и направить его в РТК, Госдуму и пр.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ. ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Шарифуллина Рима Садитовна,
Президент СПб ОО
«Петербургская ЭГИДА»

Как юрист, практикующий в сфере защиты трудовых прав, и руководитель организации, которая занимается защитой трудовых прав, в своем выступлении я коснусь трех вопросов.

За последние несколько лет мы пришли к нерадостным выводам о способах защиты трудовых прав в нашей стране Я говорю сейчас только о нашем регионе, то есть о Санкт-Петербурге, поэтому, возможно, в других регионах ситуация может быть лучше, а может хуже, вы сами скажете об этом. Я хочу рассказать о следующих проблемах. Первое — проанализировать существующий механизм защиты трудовых прав; второе — провести сравнение с системой защиты трудовых прав в Северных странах; третье — внести наши предложения по поводу того, что мы можем и что мы предлагаем сделать в рамках нашей Ассоциации.

Первое. Самый глобальный вывод, который мы можем сделать: наша система и способы защиты трудовых прав устарели. К сожалению, на сегодняшний день они не отвечают тем реальным проблемам, которые нужно решать.

В чем заключается устарелость этого механизма? В первую очередь, что особенно очевидно в сравнении с системой, сложившейся, например, в Северных странах, – слабые профсоюзы. Система коллективно-договорного регулирования, которая существует, например, в Швеции и Финляндии, фактически покрывает все отрасли. Она намного лучше, чем законодательство, и каждый работник подпадает под эту систему. Подавляющее большинство споров разрешается на местном уровне, между профсоюзом и работодателем.

К сожалению, во всяком случае в нашей практике по Санкт-Петербургу, этого нет. Огромное количество работников не входит вообще ни в какие профсоюзы. Представители профсоюзов, со своей стороны, также часто не могут решить множество вопросов, которые встают перед работниками. В результате последние вынуждены идти в органы, рассматривающие трудовые споры — в трудовую инспекцию, прокуратуру, суд. В Санкт-Петербурге чрезвычайно слабая инспекция по труду, не в силу того, что там плохие работники, а в силу того, что законодательство не усиливает их позиции, предписания, которые они выписывают, работодатели не исполняют, не предусмотрена система ответственности, сроки для рассмотрения дел очень маленькие. Для сравнения могу сказать что, в Северных странах несудебные органы, рассматривающие трудовые споры, могут рассматривать спор до шести месяцев. Месячный срок, который предусмотрен у нас по закону, совершенно нереальный, и в большинстве случаев это только срок для отписки. Инспекция по труду либо рекомендует обратиться в суд, либо, не выезжая на рабочие места, на основании документов, представленных работодателем, работнику пишут формальный, пустой ответ.

Прокуратура в нашем регионе, как правило, не пользуется своим правом обратиться в суд. Вместо этого рекомендует обратиться либо инспекцию по труду, либо в суд. И далее работник сам идет в суд, а в суде…

Уже было сказано, что процедура обращения в суд для многих работников дорогостоящая. Самое основное на сегодняшний день — отсутствие трудовых судов. Например, в Швеции и Финляндии есть трудовые суды, которые рассматривают большое количество трудовых споров, в том числе те, которые не разрешаются между профсоюзами и работодателями. В состав трудовых судов в Швеции входят два профессиональных юриста, два представителя от профсоюзов, два представителя от работодателей. В Финляндии норма представительства меньше: один профессиональный юрист, по одному представителю от профсоюзов и работодателей.

Как в Швеции, так и в Финляндии существует инспекция по труду, которая, в основном, занимается вопросами охраны труда, а не правозащитной деятельностью.

Таким образом, основную правозащитную деятельность ведут профсоюзы и трудовые суды.

Самое главное, с чем мы столкнулись во время кризиса, — это неисполнение решений судов. Существует множество мелких и средних предприятий, которые на момент исполнительного производства существуют де-юре, но не существуют де-факто. В таком случае наше законодательство не позволяет что-либо взыскать. Мы столкнулись с «депрессией» работников, когда люди не защищают свои права, не пользуются нашими услугами, потому что все больше и больше случаев, когда решения суда не исполнимы, поскольку в соответствии с нашим законодательством учредитель не несет ответственности. Ситуация, на мой взгляд, сейчас складывается такая, что, боюсь, наша профессия не будет востребована вообще, потому что часто ничего невозможно пообещать клиенту.

В связи с этим мы предлагаем следующее. На мой взгляд, в рамках Ассоциации нужно переходить от профессиональных вопросов к лоббированию, внесению изменений в законодательство. Обращаясь к организаторам конференции и ко всем участникам, я предлагаю рассмотреть вопрос о создании в рамках Ассоциации комитета по лоббированию, который будет собирать предложения по внесению изменений в законодательство и заниматься лоббированием.

В прошлом году на конференции было принято решение выступить с предложениями о внесении изменений в законодательство. Насколько я знаю, наши требования и предложения были направлены в соответствующий орган, но на сегодняшний день о каких-либо результатах неизвестно. В Северных странах большую часть работы всех общественных организаций занимает лоббирование, потому что очень многое зависит от законодательства. Они используют все возможности лоббирования, встречи с депутатами, политическими партиями и т.д. Мы предлагаем усилить, акцентировать работу в этом направлении.

Также я бы хотела высказать три предложения по внесению изменений в законодательство. Во-первых, вы знаете, что у нас параллельное рассмотрение споров, то есть работник, обратившись в орган, рассматривающий споры, параллельно, а не последовательно, может обратиться либо в инспекцию, либо в суд, либо в прокуратуру. В подавляющем большинстве случаев, если он обращается в инспекцию по труду, то через два месяца он получает ответ. Если ответ отрицательный, то работник уже использовал свою возможность обратиться в суд, соответственно на этом его борьба закончена. И наоборот, если он обратился сначала в суд, то инспекция напишет: Вы уже обращались в суд. Кроме того, что сроки рассмотрения очень маленькие, параллельное рассмотрение в данной ситуации полностью противоречит праву на защиту, тем более если профсоюз слабый или его нет. Поэтому ключевой вопрос — увеличивать сроки рассмотрения в суде. Например, в Финляндии срок для обращения в суд — от года до полугода. Если, например, увеличить срок рассмотрения спора в инспекции на два месяца, чтобы инспекторы могли нормально разобраться в деле, а не делать отписки, а затем после получения отрицательного ответа оставить три месяца для обращения в суд, то это будет справедливо. В существующих сроках фактически заложены ограничения по защите прав работников.

Второе. Необходимо бороться с неисполнением решений судов, например вносить изменения в Гражданский кодекс РФ, в соответствии с которыми учредители должны нести ответственность. Мы не можем по каждому случаю неисполнения судебного решения обращаться в Европейский суд по правам человека, в котором это дело будет рассматриваться еще пять лет.

Третье. Я согласна с предложением ввести административную ответственность за неисполнение предписаний профсоюзных инспекторов.

Наконец, я была шокирована заявлениями господина М. Прохорова по поводу упрощения процедуры увольнения. В Северных странах есть срочный контракт, которому есть противовес: работодатель не имеет права в период действия этого договора уволить работника, а работник не имеет права уволиться. Если мы «развязываем руки» работодателю, то мы должны иметь противовес, а именно усиление возможностей работника.

В заключение я напомню свои предложения. Я считаю, что Ассоциация должна заниматься лоббированием законов.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ НАД СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ПРАВ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Суслов Владимир Николаевич,
заместитель начальника сводно-аналитического отдела, главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Москве

Я хотел выступить с несколькими тезисами в отношении предыдущего выступления.

У нас всего два органа по рассмотрению трудовых споров — комиссия по трудовым спорам и суды. Государственная инспекция труда и прокуратура не являются органами по рассмотрению трудовых споров, это органы, осуществляющие надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства.

Сроки рассмотрения заявлений и жалоб определены Федеральным законом от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации». По общему правилу срок рассмотрения составляет месяц; если требуется проверка, то два месяца. В случае невыполнении сроков рассмотрения обращений граждан будет нарушен этот закон.

Тема моего выступления касается государственного контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства как составной части механизма защиты трудовых прав работников. В системе государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде особую роль занимает федеральная инспекция по труду. Ее полномочия определены ст. 57 Трудового кодекса РФ. Функции федеральной инспекции труда выполняет федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы, то есть государственные инспекции труда в субъектах РФ. В настоящее время действуют 82 инспекции.

Я представляю государственную инспекцию труда в Москве. Территориально она находится на улице Домодедовской, д. 24. Штатная численность инспекции составляет 174 чел., из них 150 инспекторов и 24 работника других служб.

Полномочия органов инспекции по труду, в том числе федеральной инспекции и территориальных органов, определены в ст. 356 ТК РФ. Эти полномочия можно условно распределить на четыре группы.

Первая группа — это полномочия, которые обеспечивают выявление нарушений трудового законодательства и восстановления нарушенных прав. Это осуществление государственного контроля и надзора посредством надзорно-контрольных мероприятий. Они осуществляются в форме выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушения закона, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, в форме подготовки других материалов о привлечении виновных к ответственности, рассмотрения дел об административных правонарушениях, анализа обстоятельств и причин выявленных нарушений.

Вторая группа касается полномочий, связанных с обеспечением безопасных условий труда и охраны труда. Все инспекции имеют примерно одну типовую структуру. В частности, в нашей инспекции два управления — по охране труда и по правовым во-

просам. Соотношение количества государственных инспекторов по охране труда и по правовым вопросам в пользу инспекторов по охране труда.

Третья группа — это полномочия направленные на выполнение функции координации и прогнозирования. Они заключаются в принятии необходимых мер по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения и применения положений трудового законодательства и иных нормативных актов, направлении запросов в федеральные органы исполнительной власти и территориальные органы по предоставлению различной информации, а также направлении информации в территориальные органы.

Четвертая группа полномочий связана с разъяснением трудового законодательства, взаимодействием со средствами массовой информации. Это ведение приема и рассмотрение заявлений, жалоб, писем и иных обращений граждан. Эта группа включает информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам трудового законодательства, информирование общественности о выявленных нарушениях и т.д.

Полномочия каждой инспекции определяются, кроме Трудового кодекса РФ, положениями о соответствующей инспекции. В частности, положение о Государственной инспекции труда в Москве утверждено Приказом Роструда от 28 декабря 2009 г. № 412.

Основаниями для проведения надзорно-контрольных мероприятий являются поручения Президента РФ, Правительства РФ; материалы или сообщения, поступившие от правоохранительных органов и органов прокуратуры, судов, государственных органов; обращения с жалобами физических и юридических лиц; истечение срока исполнения юридическим лицом ранее выданного предписания об устранении нарушения закона, планы деятельности инспекции и проверок.

План проверок составляется 1 сентября года, предшествующего проведению проверок. Этот план направляется в прокуратуру (в Москве — в Московскую городскую прокуратуру) и после согласования публикуется на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ.

При формировании предложений по разработке плана учитываются требования Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», ст. 13 которого определяет основания, сроки проведения проверок и т.д.

Плановые проверки, как правило, носят комплексный либо тематический характер: соблюдение порядка оформления трудовых договоров; соблюдение порядка заключения коллективных договоров; соблюдение законодательства об оплате труда; представление работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций; соблюдение трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями; обучение по охране труда руководителей и специалистов; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание; формирование и организация деятельности служб охраны труда, специалистов по охране труда и т.д.

Немного о цифрах. По итогам 2009 г. инспекция в Москве провела почти 10 000 проверок, в ходе которых выявлено более 70 000 различных правонарушений, выдано более 10 000 предписаний об устранении нарушений, наложено административных штрафов на должностных и юридических лиц на сумму более 33 млн руб.

Для организации доследственной проверки в порядке ст. 144–145 Уголовно-процессуального кодекса РФ отправлено в органы прокуратуры для привлечения к уголовной ответственности 727 материалов, в том числе 51 материал о нарушении норм по оплате труда, то есть по ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ. Для сравнения: в 2008 г. таких материалов было направлено всего 40.

При проведении надзорно-контрольных мероприятий особое внимание отводится вопросам, связанным с задержками выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. Этот вопрос имеет приоритетное значение. Основанием для таких проверок, как правило, являются сведения о просроченной задолженности по заработной плате, которые раз в десять дней поступают в инспекцию из Мосгорстата. Второе основание — это план проверок.

Я приведу статистику по проверкам и надзорно-контрольным мероприятиям, которые проведены по Москве и Центральному федеральному округу. Например, в 2009 г. проведено 2500 проверок по вопросам соблюдения законодательства об оплате труда. По требованию государственных инспекторов труда в счет погашения задолженности по заработной плате 49 000 работников выплачено 1 747 000 руб. Для сравнения: по данным Управления Судебного департамента города Москвы в 2009 г. в районные суды поступило 12 409 дел по оплате труда, из которых рассмотрено судами 8610 дел, в том числе с удовлетворением исковых требований 7410 дел. Таким образом, нарушенные права работников восстановлены по 7410 делам судами, и по 49 000 делам — государственной инспекцией труда.

По Центральному федеральному округу проведено более 15 000 таких проверок. В интересах работников с работодателей взыскано 15 743 000 руб. За повторное нарушение в течение года трудового законодательства, выразившееся в неуплате заработной платы работникам, в том числе и при увольнении, государственными инспекторами труда направлено 125 протоколов для рассмотрения мировыми судьями административных дел по ч. 2 ст. 27 Кодекса об административных правонарушениях РФ. Дисквалифицировано 64 руководителя.

В органы прокуратуры для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовных дел по Центральному федеральному органу направлено 323 дела, по ним возбуждено два уголовных дела. По Москве, к сожалению, ни в 2008 г., ни в 2009 г. по направленным нами материалам уголовных дел возбуждено не было.

Для справки я хочу сказать, что по состоянию на 1 мая 2010 г. просроченная задолженность, по данным Мосгорстата, составила по Москве 53 985 руб. Для сравнения: на 1 мая 2009 г. эта цифра была в 10 раз больше, 509 637 руб. То есть динамика положительная.

К сожалению, работодатель не всегда представляет достоверные данные не только по этим вопросам, но и по другим. По сведениям Мосгорстата, на 1 января 2010 г. в Москве зарегистрировано 1 200 000 хозяйствующих субъектов. Для сравнения: по России эта цифра около 8 000 000.

Общая численность населения трудоспособного возраста в Москве составляет 8 607 000. Естественно, что повышение эффективности надзорно-контрольной деятельности на территории Москвы, снижение количества обращений граждан по поводу нарушений их трудовых прав возможно только путем постоянного мониторинга соблюдения трудового законодательства РФ во всех хозяйствующих субъектах.

К сожалению, имеющаяся на сегодняшний момент штатная численность инспекторов не позволяет оперативно и качественно рассматривать поступающие обращения граждан по поводу нарушений трудовых прав и тем более проводить профилактические мероприятия с целью предупреждения нарушений трудового законодательства. Этих сил недостаточно, в том числе и по международным стандартам, установленным Международной организацией труда, которые предполагают, что на одного инспектора должно быть 10 000 работников.

Я сказал, что около 10 000 проверок было проведено за 2009 г. Если их переложить на количество хозяйствующих субъектов, то каждый субъект может быть проверен раз в 120 лет.

Растет количество организаций, которые создаются на короткий промежуток времени, затем ликвидируются, часто меняют форму собственности или место нахождения, что также не позволяет провести своевременную проверку их деятельности и принять соответствующие меры к нарушениям трудового законодательства.

Динамично изменяются условия труда, вводятся новые формы заемного труда, аутстаффинг, аутсорсинг и др., которые пока не урегулированы действующим трудовым законодательством.

Знание каждым гражданином своих трудовых прав и законных интересов, умение ими правомерно пользоваться, добиваться их реализации, восстановления в случае нарушения оставляют желать лучшего. В нашем отчете есть такая строка, как обоснованность жалоб. Она не превышает 50 % в целом по России и составляет 45 % от обращений, которые поступают в инспекцию Москвы.

Что это значит? Много жалоб поступает, например, на решение судов, а инспекция не обжалует решения суда на исполнение принятых судами решений по трудовым

спорам, на решения судов по гражданско-правовым отношениям, которые рассматриваются только судами.

Информирование работников о трудовом законодательстве должно быть, на мой взгляд, возложено и на работодателя. Например, общая информация об инспекции труда, контактная информация и другие данные должны размещаться в доступных для работника местах, заноситься в локальные нормативные акты хозяйствующих субъектов. Для этого было бы целесообразно предусмотреть в законодательном порядке норму, в соответствии с которой отсутствие этой информации будет нарушением законодательства о труде.

В. Н. Суслов
Государственный надзор и контроль над соблюдением трудовых прав как составная часть механизма защиты трудовых прав

Работодатель не всегда сообщает в органы статистики о задолженности перед работниками по заработной плате и другим причитающимся им выплатам, а также о проводимых мероприятиях по сокращению численности штата. Нужно предусмотреть ответственность работодателя за непредставление таких данных. Санкции за нарушение законодательства о труде и охране труда, которые у нас предусмотрены ст. 27 КоАП, необходимо ужесточать. Например, санкция, установленная ст. 18.15 КоАП за незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина, материалы по которой составляют федеральная миграционная служба, на порядок превышает санкции за аналогичные правонарушения в отношении граждан РФ (500 000 руб. в отношении юридического лица, которое незаконно привлекло к работе иностранного гражданина, и максимально 50 000 руб., если это нарушение выявлено инспекцией в отношении гражданина РФ).

Есть и другие проблемы, например текучесть кадров трудовых инспекторов, что требует поднимать престиж этой работы, совершенствовать систему правовой подготовки для соискателей на должность инспекторов труда. Решение обозначенных проблем позволит, на наш взгляд, повысить эффективность надзорно-контрольной деятельности в целях защиты трудовых прав работников.

И в заключение я хотел бы ответить на вопросы представителя Международной организации труда. Я являюсь трудовым арбитром Трудового арбитражного суда. Он создан для разрешения коллективных трудовых споров, то есть индивидуальные трудовые споры этим судом не рассматриваются. Информация об этом учреждении представлена на сайте www.trudsud.ru, на котором есть все нормативные документы и т.д.

В 2009 г. более 120 дел в этом суде было рассмотрено в досудебном порядке, то есть в порядке медиации. Ни одно дело в 2009 г. не было рассмотрено в реальном суде, то есть все вопросы были урегулированы путем переговоров. Аналогичная статистика за 2008 г.

Вчера в Трудовом арбитражном суде прошел семинар в рамках совместных мероприятий Правительства Москвы и Сената Берлина. На этом семинаре присутствовали представители наших профсоюзов, профсоюзов металлургии Германии, трудовых судов. В Германии дела в трудовых судах рассматриваются достаточно долго, в среднем от полугода до года. Наличие специализированных судов по рассмотрению трудовых споров, несомненно, является важным фактором, который позволяет оперативно решать многие вопросы.

Уже было отмечено, что судьи имеют недостаточную квалификацию для разрешения трудовых споров, и не случайно два года назад из компетенции мировых судей забрали все трудовые споры. Даже на уровне районных судов есть серьезные ошибки, которые допускаются при вынесении решений. Как эту проблему решает ГИТ? 15 мая 2010 г. у нас было проведено совместное совещание Прокуратуры Москвы, Следственного управления Москвы и инспекции по проблемам, связанным со ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ (привлечение к уголовной ответственности за невыплату заработной платы). Я уже говорил, что 2008– 2009 гг. не было возбуждено ни одно уголовного дела, хотя основания, по нашим данным, безусловно, были. Аналогичное совещание будет проведено с прокуратурой и судами по рассмотрению административных дел.

Есть ряд проблем по дисквалификации. Эта норма не очень активно используется. За 2009 г. по Москве было направлено 14 материалов по дисквалификации в суд, семь руководителей было дисквалифицированы. В 2008 г. было направлено восемь материалов, четыре руководителя дисквалифицированы. Таким образом, необходимо более активно развивать эту форму влияния на работодателей со стороны инспекции.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В МОСКВЕ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН

Ерошенкова Ольга Юрьевна,
государственный инспектор труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Москве

Мое выступление является дополнением к выступлению В.Н. Суслова. Напомню, что в Москве более миллиона организаций и более восьми миллионов работников, чьи права могут быть нарушены. Мое выступление посвящено тому, довольны ли эти работники своей трудовой деятельностью и куда они обращаются, если не довольны.

Заметим, что не все знают, где находится Государственная инспекция труда в Москве и что она делает. Уровень знаний о том, кто занимается защитой трудовых прав в случае их нарушения, невысокий и у тех, чьи трудовые права нарушаются, и у тех, кто работает в организациях, в которых все нормально.

Государственная инспекция труда по Москве находится в одном здании с инспекцией по Московской области по адресу ул. Домодедовская, д. 24, к. 3.

У нас осуществляется личный прием руководителями нашей инспекции по вопросам процедур и по вопросам сложных случаев.

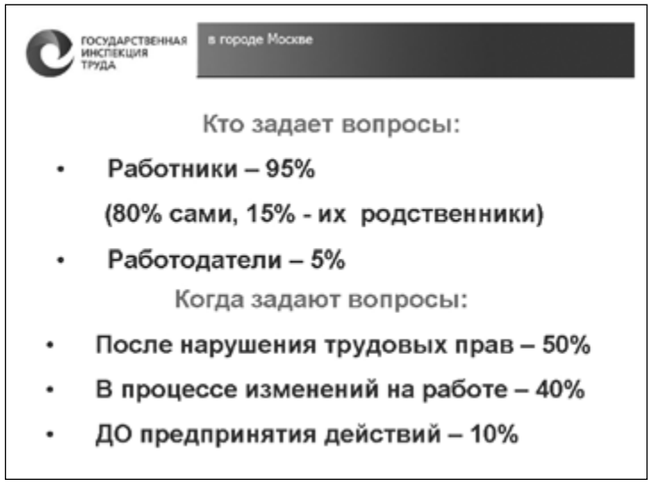
Возможно, вы знаете, что сейчас во всех инспекциях действует распоряжение в первую очередь рассматривать дела о нарушениях прав беременных женщин.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
в городе Москве
Личный прием граждан
Варшавское шоссе д. 108
10.00-17.00, Понедельник - пятница
Марксистская д. 24
10.00-17.00, Среда

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
в городе Москве
«Горячая линия»
9.30.00-18.00
Понедельник-суббота
(495) 343-96-61
SKYPE
Вторник
10-17.00
GITMOSCOW
Телефон приема извещений о несчастных случаях
9.30-18.00
Понедельник-суббота
(495) 343-95-02

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
в городе Москве
– Вопросы и ответы

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
в городе Москве
Основная тематика обращений:
Невыплаты з/п, расчета, пособий, т.п.
• Неоформление трудовых договоров
• Принуждение к увольнению/ незаконное увольнение
• Дисциплинарные взыскания
• Задержка трудовой книжки


ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
в городе Москве
Кто задает вопросы:
• Работники – 95%
(80% сами, 15% - их родственники)
• Работодатели – 5%
Когда задают вопросы:
• После нарушения трудовых прав – 50%
• В процессе изменений на работе – 40%
• ДО предпринятия действий – 10%

Обращения граждан и организаций в ГИТ в г. Москве.
(среднестатистический день)
Почта
Перенаправленные в ГИТ обращения граждан в Роструд, к Мэру , к Президенту РФ, др.
От заявителей (физ. и юр. лиц)
100 шт. (50 + 50)
git77.rostrud.info
25 шт.
gitmoscow@mail.ru
20 шт.
Личный прием граждан
25 чел.
SKYPE (скайп)
5 чел.
Телефон «Горячей линии»
70 чел.
Телефон извещений о несчастных случаях
5 извещений
250
Государственная инспекция труда в г. Москве
Разъяснения
120 (100+20)
Проверки по жалобам
30
Перенаправления
5

О. Ю. Ерошенкова
Организация работы Государственной инспекции труда в Москве с обращениями граждан

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АУДИО- И ВИДЕОЗАПИСЕЙ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

Енютина Галина Евгеньевна,
ведущий специалист по правовым вопросам, Центр социально-трудовых прав

Я хочу затронуть два вопроса, связанных с персональными данными.

Начну с аудиозаписи. Здесь два аспекта, связанные с использованием для защиты прав работника.

Ситуация первая. Мой доверитель — директор предприятия общественного питания. Он был уволен по решению учредителей. Человек обратился в кадровое агентство и стал искать новую работу. Впоследствии он обратил внимание на то, что на первичных интервью все нормально, пока работодатели не обращались за рекомендацией к прежнему работодателю. Тогда мы решили записать, какие рекомендации давал работодатель. Сотрудник кадрового агентства звонил по телефону и ему отвечали, что человек действительно работал, но его не рекомендуют в качестве работника, так как были растраты, левые сделки. Естественно, после таких рекомендаций ни один работодатель не возьмет на работу.

Итак, у нас было три-четыре аудиозаписи, в которых давались рекомендации, причем в одной из них подтверждался реальный размер заработной платы. По ведомости он получал 25 000 рублей, а нас самом деле его зарплата была 100 000 рублей. На вопросы кадровика о размере заработной платы учредители подтверждали, что платили столько, сколько указано в резюме.

Дело рассматривалось в районном суде по иску о восстановлении на работе. Важность аудиозаписей заключалась в том, что в них было указание на реальные причины увольнения и реальный размер заработной платы. Когда нам не удалось договориться на первой стадии, встал вопрос о приобщении аудиозаписей. Я заявила это ходатайство в первый раз, а заявила я его на судебном заседании, на котором откладывалось дело. Сначала судья отказалась и сказала, что это к делу не относится. Я заявила ходатайство по другому основанию, что там приводится реальный размер заработной платы и пр. Тогда судья согласилась использовать эти доказательства. Мы стали обсуждать, как это технически организовать. Дело закончилось вынесением определения об отложении, в котором было указано «разрешить представителю ответчика использовать аудиозаписи».

На следующее судебное заседание пришел другой прокурор. Когда встал вопрос о приобщении к материалам дела расшифровки, передаче суду нашего аудиозаписи, прокурор выступил с грозным заявлением о том, что нам необходимо отказать, поскольку мы нарушаем неприкосновенность частной жизни, что не было согласия суда на проведение телефонных переговоров. В ответ я сказала, что речь ни о какой частной жизни не идет, так как мы не прослушивали переговоры учредителей о личной жизни. Речь идет об обращении к ним в официальном статусе. Каждый раз мы спрашивали: «Это учредитель? Мы обращаемся к Вам в связи с тем, что у вас работал данный сотрудник». Насколько я поняла, судья в принципе не возражала и, скорее всего, нам бы разрешили приобщать аудиозаписи.

На следующее судебное заседание снова пришел другой прокурор, который вынес заключение отказать в приобщении распечатки аудиозаписи, но согласился с приобщением самой аудиозаписи.

В итоге мне показался интересным вопрос, есть ли в данном случае тайна личной жизни.

Мой второй вопрос заключается в том, как доказать, что о вас распространяются негативные сведения. В процессе рассмотрения этого дела мы подали заявление о возбуждении уголовного дела в порядке частного обвинения, так как имели место оскорбления в адрес работника в этих аудиозаписях. Сейчас я зачитаю фрагмент определения об отказе в возбуждении уголовного дела. Судья пишет: «В заявлении заявителя отсутствуют сведения о месте совершения инкриминируемых преступлений, не указано место расположения данного телефонного номера, с каких телефонов осуществлялись звонки».

Вопрос о месте совершения уголовного дела интересно сопоставить со ст. 32 УПК РФ, в которой идет речь о территориальной подсудности уголовного дела: уголовные дела рассматриваются судом по месту совершения. Что же считать местом совершения преступления, если речь идет о мобильном телефоне? Если бы нам пришлось обжаловать постановление по данному делу и добиваться возбуждения уголовного дела, я думаю, что мы бы попали в странную ситуацию, так как нас обязали бы доказывать, где находился этот человек в момент телефонного разговора.

Еще один наболевший вопрос связан тоже с персональными данными. Мы столкнулись с тем, что в двух случаях (в 2008 и в 2009 годах) работник обращался в суд по поводу необоснованного лишения премии, поскольку всем остальным, кроме него, премия была выплачена. Суд отказывался истребовать приказы о премировании со ссылкой на закон о персональных данных. Как мне кажется, здесь присутствует коллизия, что человек приводит в качестве обоснования своего иска о невыплате премии именно то обстоятельство, что система премирования увязана на других работников.

Один из коллег предложил ссылаться на ст. 10 ГПК РФ, в которой предусмотрено, если доказательство содержит охраняемую законом тайну, то ответчик имеет право ходатайствовать о рассмотрении дела в закрытом судебном заседании. Я обратилась к суду с ходатайством истребовать документы о премировании других работников. В нем я указала, что представитель по делу готов дать расписку о сохранении персональных данных и что мы не возражаем против закрытого судебного заседания. Судья отказала в удовлетворении ходатайства, отметив, что она согласилась бы с ходатайством, если бы законом была установлена уголовная ответственность за разглашение персональных данных, о нераспространении которых я дала расписку. По сути, мы были лишены возможности непосредственно участвовать в исследовании доказательств.

Получается коллизия между законодательством о защите персональных данных физических лиц и процессуальных гарантиях. Что касается персональных данных, если мы обратимся к закону о защите персональных данных, то суд является оператором персональных данных, то есть лицом, которое их как минимум собирает. Есть два вида персональных данных: обычные и специальные. Что касается обычных данных, то закон закрепляет, что их обработка допускается, если это необходимо в связи с осуществлением правосудия. Получается, что суд является оператором персональных данных и должен обеспечивать их конфиденциальность. В таком случае интересен вопрос: если суд начинает обрабатывать персональные данные, должен ли он извещать об этом лиц, которых это касается. Гражданским процессуальным законодательством это не предусмотрено. Мне кажется, что в данном случае интерес правосудия важнее. Более того, когда наши суды публикуют свои решения, они не очень заботятся о персональных данных истцов.

Обсуждение

Гвоздицких А.В.: Я напомню вопросы Галины Енитюной. Первый затрагивает тайну личной жизни в тех случаях, когда производится аудиозапись телефонных переговоров с руководителями или учредителями по мобильному телефону. Второй вопрос из области уголовно-процессуального законодательства: как доказывать и что является местом совершения преступления в случае разговора по мобильному телефону.

Участник конференции: Я являюсь членом квалификационной коллегии судей. Отношение в судейском сообществе к такому способу доказывания преимущественно негативное. Я постараюсь объяснить почему. Первое: никто не отменял конституционную гарантию на тайну личной жизни и переписки. Обратите внимание, что там не говорится, в связи с трудовыми обязанностями или нет. То есть если мы желаем представить в качестве доказательств аудиозапись или видеозапись, мы должны их представить законно. Принцип законности доказательств в гражданско-процессуальном законодательстве тоже никто не отменял. Поэтому у судей возникает элементарный вопрос: как вы получили это доказательство. Был ли в курсе тот, по поводу которого представлено это доказательство или нет. Я хочу напомнить, что даже когда допрашивают подозреваемого или обвиняемого, прежде чем включить аудио- или видеозапись, его предупреждают о том, что будет вестись соответствующая запись. Причем заметьте, он ставит подпись, удостоверяющую правильность протокола допроса.

В связи с этим отношение к таким доказательствам очень предвзятое. Пример из практики. Увольняли работника по основанию появления на работе в состоянии алкогольного опьянения. Заместитель директора снял ситуацию на мобильный телефон и представил это в суд. Первое, о чем спросил судья, получили ли заместитель директора согласие того, которого снимал. Судья не принял это доказательство и не стал приобщать его к делу. На мой взгляд, судья поступил правильно.

По поводу состава преступления. Я хотел заметить, что оскорбление — это публичность, поэтому если один назвал козлом третьего в телефонном разговоре со вторым, то состава преступления здесь просто нет.

Второе обстоятельство, с которым связана судейская предвзятость — это два процессуальных признака. Первый: доказательства должны быть получены законным путем. Второй: доказательства должны быть верифицируемы или проверяемы. Поэтому позиция, которую разделяю я и мои коллеги, заключается в том, чтобы отказывать в приобщении таких доказательств к делу или приобщать их крайне редко, в экстренных случаях.

Позиция прокурора мне тоже понятна. Я сторонник того, чтобы расширить категорию трудовых прав. Нужно ввести такое понятие, как защита прав человека в трудовой деятельности. Она не сводится только к трудовым правам, это те же персональные данные, честь, достоинство, деловая репутация. Если защищать эти права работника, то почему не защищать те же права руководителя? То, что он сказал в разговоре с третьим лицом, это очень сомнительно.

Существует такое понятие как официальная аудио- и видеозапись. Я сталкивался с этим в делах по банкам, диспетчерам и т.д. Там совершенно очевидно, что аудио- и видеозапись ведется официально. У меня был случай, когда уволили одного диспетчера общественного транспорта, когда он при исполнении трудовых обязанностей выразился неэтично. Такие записи можно приобщать к делу.

Помню увольнение охранника в банке, при котором видеокамера зафиксировала, что он находился на работе в нетрезвом состоянии. В таких случаях у меня не возникает никаких сомнений.

Бабич О.Б.: Уважаемые коллеги, я бы также охватил сразу два вопроса, связанные с аудио- и видеозаписями и персональными данными. В практике судебной защиты прав работников, в общении с органами ГИТ и прокуратуры мы постоянно сталкиваемся с проблемами доказывания незаконности применения дисциплинарного взыскания к работнику на основании видеозаписи. Допустим, на рабочем месте диспетчера воздушного движения ведется постоянная фоновая как аудио-, так и видеозапись и проводятся так называемые контрольные проверки, в результате которых видно, когда диспетчер покидал рабочее место.

Примерно год назад мы обращались по Новосибирскому центру обслуживания воздушного движения в органы прокуратуры. Мы смогли доказать свое мнение, и про-

курор вынес представление о том, что ведение подобных видеозаписей без согласия работников и ознакомления работников с порядком использования таких видеозаписей незаконно. После этого работников в срочном порядке ознакомили со всеми документами, связанными с использованием и хранением данных записей.

Мы ссылались на ст. 86 ТК РФ, связанную с обработкой персональных данных, в которой написано, что без разрешения работника нельзя собирать сведения о частой и личной жизни. Мы указали на то, что в принципе видеозапись ведется не только за производственным процессом, но и за личностью. Фактически это является сбором сведений о частной жизни работника. Прокуратура с нами согласилась.

Сейчас в производстве Савеловского районного суда Москвы находятся два дела. Одно связано с увольнением, другое — с выговором. В этих делах на момент совершения дисциплинарного проступка с работника не брали согласие на аудио- и видеозапись и даже формально его не уведомляли о том, что такая запись ведется. Сейчас мы будем аргументировать нашу позицию тем, что фактически нарушается ст. 86 ТК РФ и Конституция РФ.

Участник конференции: Я хотел бы сделать ремарку по поводу аудиозаписи в гражданском процессе. В ГПК РФ нет специальных процедур применения аудиозаписи. Я согласен, что судьи и прокуратура относятся к этому очень предвзято. У меня был один случай в судебной практике, когда единственным способом «приструнить» работодателя было применение аудиозаписи. Прокурор очень цеплялся к этому доказательству. Часто прокуратура путает гражданский и уголовный процесс и начинает применять процедуры из уголовного процесса. Тем не менее суд принял это доказательство.

Я считаю, что в гражданском процессе, если аудиозапись не нарушает тайну частной жизни и других охраняемых законом интересов, вполне возможно применение этих доказательств.

Минаев С.В.: Мне бы хотелось ответить на вопрос. В первую очередь о том, что касается места совершения преступления. Если разговор проходит с руководством, следовательно, разговор осуществляется в рабочее время, на рабочем месте. Это и есть место совершения преступления. Исходя из этого и определяется подсудность.

Что касается ходатайства о приобщении аудиозаписи к материалам дела. Как правило, такие ходатайства отклоняются. Зачем нужна аудиозапись? Конечно, для подтверждения определенного факта. Но можно найти и другие способы подтверждения соответствующего факта. Даже можно приобщить аудиозапись.

Например, Басманный районный суд не принимает у меня аудиозаписи. Но иногда бывает достаточно поставить вопрос о вызове руководителя, построив вопросы таким образом, чтобы определить, когда происходил разговор, какие слова были им сказаны. Как правило, работодатель не признается. Тогда перед судом ставится вопрос о заведомо ложных сведениях, которые могут быть подтверждены аудиозаписью. Суд в таком случае не может отказать.

Что касается моббинга — это все теория. Как правило, начальники будут давить на работников, оказывать моральное воздействие. Что стоит попробовать сделать в данной ситуации? Попробовать убедить вызвать данного начальника в суд в качестве свидетеля. Вы знаете, что значит для руководителя отвечать в суде. В Басманном районном суде порядка десяти руководителей «Мосгаза» было привлечено к ответственности за дачу ложных показаний.

Капорин А.В.: У нас было несколько случаев использования аудиозаписей. Суд, как всегда, долго возмущался, но в итоге их прослушал. Речь шла о доказывании «черной» заработной платы. Истец пришел на собеседование с диктофоном. Суд принял это доказательство и установил заработной платы на основании аудиозаписи.

Когда встает вопрос об использовании аудиозаписи, ответчик всегда возражает, что не получено согласие того, кого записывали. Я пытался выяснить, действительно ли такое согласие требуется. В законе такой обязанности нет. Когда я задавал вопрос, на основании чего нужно получить такое согласие, никто не смог ответить. На мой взгляд, на сегодняшний день нет оснований, чтобы отрицать допустимость такого доказательства.

Что касается видеозаписи, то на этот счет есть законодательное установление. Насколько я помню, в Гражданском кодексе РФ закреплено, что изображение человека можно записывать и фотографировать только с его согласия.

По поводу места совершения преступления. Насколько я помню, Конституционный суд РФ рассматривал вопрос частного обвинения в Постановлении от 27 июня 2005 г. № 7-П «По делу о проверке конституционности положений частей второй и четвертой статьи 20, части шестой статьи 144, пункта 3 части первой статьи 145, части третьей статьи 318, частей первой и второй статьи 319 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросами Законодательного собрания Республики Карелия и Октябрьского районного суда города Мурманска». Суды «отфутболивали» дела частного обвинения в связи с отсутствием указания подозреваемого и его адреса. Следствие его также не могло установить, так как дело касалось частного обвинения. Конституционный суд РФ тогда написал, что, несмотря на то что дело частного обвинения, следствие обязано принять меры, направленные на установление личности виновного в этом преступлении и привлечение его к уголовной ответственности. Возможно, это постановление Конституционного суда РФ можно использовать в целях установления места совершения преступления.

ПРОБЛЕМА ВЗЫСКАНИЯ СУДАМИ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ С РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ: РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ

Герасимова Елена Сергеевна,
к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»

В нашем обсуждении мы часто сталкивались с вопросом, какие существуют стимулы для работодателя обращаться к медиации. Постоянно звучала тема, что для работника обращение в суд является очень дешевым, бесплатным.

Я хотела бы рассказать о довольно опасной тенденции, которая в последнее время наблюдается, причем в совершенно разных регионах.

Впервые мы столкнулись с тем, что с работников начали взыскивать судебные расходы в конце 2008 г. К нам обратился человек с просьбой написать заключение. Мы писали такое заключение от имени Ассоциации «Юристы за трудовые права». С работника, который судился в Самаре и предъявил требование о взыскании заработной платы, индексации заработной платы и взыскании процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы, взыскали судебные расходы.

Дело было осложнено: возник вопрос о том, гражданско-правовые или трудовые отношения были в деле истца. Но этот вопрос не был разрешен по существу, так как суд отказал в иске в связи с пропуском срока на обращение. В результате с работника, которому было отказано в иске, взыскали судебные расходы в размере 74 000 руб. (расходы на билет представителя ответчика, проезд на такси, проживание и питание во время ведения дела в Самаре, телефонную и сотовую связь и т.д.).

Решение было обжаловано в кассационном порядке в Самарский областной суд, было оставлено в силе, далее оно было обжаловано в порядке надзора в Верховный суд РФ, который также оставил его в силе.

Второй случай. Несколько месяцев назад в Москве рассматривался спор по иску женщины к газете «Комсомольская правда» о восстановлении на работе. Дело было рассмотрено по существу, потом ответчик — «Комсомольская правда» — отдельно обратился с ходатайством о взыскании судебных расходов с истицы. Было вынесено определение Савеловского районного суда об удовлетворении этого ходатайства и взыскании судебных расходов с истицы. Правда, «Комсомольская правда» заявляла очень большую сумму оплаты услуг адвоката, около 70–80 тыс. руб. за участие в двух судебных заседаниях. Суд снизил эту сумму до 5 тыс. руб. исходя из соображений разумности. Тем не менее оплата услуг адвоката была взыскана с истицы. Определение было оставлено в силе в Московском городском суде 8 апреля 2010 г.

В первом деле была не очень понятна логика суда: на что именно он опирался. Во втором случае суд ссылался на общие нормы ст. 98 и 100 Гражданского процессуального кодекса РФ об определении судебных расходов и не ссылался на ст. 393 ТК РФ. Суд постановил, что согласно ТК РФ работник освобождается от судебных расходов при обращении в суд, то есть в момент обращения в суд, но никто не говорит, что он освобождается от судебных расходов, которые возникают уже в ходе рассмотрения дела в суде. То есть если судебные расходы возникли позднее, работник от них не освобождается.

Третий случай из Красноярска. С работника, который восстанавливался на работе, без каких-либо объяснений взыскали судебные расходы по оплате услуг представителя в размере 10 000 рублей, ссылаясь на ГПК РФ. В кассационной инстанции это решение отменили.

Все эти случаи довольно интересные. Когда рассматривалось первое дело в Самаре, мы написали заключение от имени Ассоциации «Юристы за трудовые права», которое было представлено в процессе рассмотрения дела. Также заключение давал проф. В.И. Миронов. Но эта аргументация не повлияла на судебное решение. Не повлияли и ссылки на определения Конституционного суда РФ, который рассматривал жалобы о признании неконституционной ст. 393 ТК РФ. Конституционный суд отказывал в принятии этих жалоб и выносил определение о том, что они не подлежат рассмотрению, так как ст. 393 ТК РФ не нарушает права и свободы граждан. В тексте определений было написано не «при обращении в суд», а «при рассмотрении дела в суде».

Мы считаем, что наметилась опасная тенденция. Мы хотели о ней рассказать, возможно, вы внесете свои предложения.

Капорин А.В.: Конечно, непонятна логика суда, который ни на что не ссылался.

В Трудовом кодексе РФ действительно написано, что работник освобождается от судебных расходов. И логика должна быть такой, что, когда законодатель хочет освободить истца от судебных расходов при подаче искового заявления, он пишет «освобождается от уплаты государственной пошлины». Так написано в законе «О защите прав потребителей». В ТК РФ другая норма. Соответственно, логика законодателя такова, что истец освобождается от всех расходов.

Пока эта норма действует, применять ее нужно именно так до тех пор, пока это дело не решит Конституционный суд РФ. Елена Герасимова утверждает, что такие решения есть.

Однако это странно, так как работодателю на самом деле в данному случае причиняются убытки. Если мы посмотрим постановление Конституционного суда по нормам АПК РФ, когда суды отказывали во взыскании представительских расходов с налоговых органов, то увидим, что он написал, что Конституцией РФ гарантируется возмещение ущерба и соответственно даже с налогового органа нужно взыскивать эти расходы. Я считаю, что здесь такая же логика.

Я полагаю, что нужно определить механизм возмещения расходов работодателя за счет государства, потому что он потерпел убытки в связи с этим судебным делом.

Колганова С.Г.: Я хотела добавить, что в Красноярске при отмене судебного решения, в соответствии с которым были взысканы судебные расходы с работника, кассационная жалоба сопровождалась жалобой в квалификационную коллегию судей Верховного суда РФ и суда субъекта.

Мы ссылались на то, что судья в соответствии с Кодексом судейской этики должен добросовестно выполнять свои обязанности и что неприменение нормы ТК РФ, а применение норм ГПК РФ говорит о нарушении данной обязанности судьей. Таким образом мы привлекли внимание краевого суда к этому делу.

Участник конференции: В данной ситуации я бы обратился к законодателю через депутатов в Правовой комитет Государственной думы РФ. Если отсутствует решение Конституционного суда РФ, то толкование правовой нормы может дать только законодатель. Если мы обратимся в Правовой комитет, то законодатель может внести поправку в ТК РФ «независимо от исхода дела».

Крылова О.С.: Я хочу отметить, что в последнем случае ситуация была довольно скользкая. Иск подавал член профсоюза, который не являлся работником работодателя, по поводу распространения на него гарантий, предусмотренных коллективным договором. В коллективном договоре была такая формулировка, что он распространяется, в том числе, на членов профсоюза. В удовлетворении иска было отказано. Суд указал, что судебные расходы взысканы, так как иск не вытекает из трудовых отношений.

Эта практика со стороны работодателей наметилась и набирает силу, поэтому нужно быть внимательными при формулировании исковых требований.

Если у вас возникнут аналогичные ситуации, то мы можем представить заключение Ассоциации.

Герасимова Е.С.: Когда возникла эта ситуация, мы решили не размещать заключение на сайте Ассоциации, чтобы не подсказывать эту мысль работодателю. Но сейчас мы обнаружили, что в журнале «Трудовое право» (2010. № 1) по данному вопросу опубликовано заключение проф. В.И. Миронова. Как вы считаете, следует ли выступать теперь от имени Ассоциации?

Капорин А.В.: Возможно, надо обратиться в Конституционный суд РФ и оспаривать норму ГПК РФ, позволяющую взыскивать судебные расходы.

Чесалин М.Ю.: Я согласен со Светланой Колгановой. В законе содержится четкая формулировка, которая понимается однозначно. Я считаю, что нужно коллективно жаловаться на судей, которые принимают такие решения. В том числе написать письма от Ассоциации в квалификационные коллегии. Необходимо указать на то, что формулировка правильная и однозначно трактуемая, при этом участились случаи проявления некомпетентности судей.

Бабич О.Б.: Я не вижу смысла жаловаться в квалификационную коллегию судей. Как жаловаться на судей Верховного суда РФ?

Участник конференции: В Пленум Верховного суда РФ.

Крылова О.С.: Подводя итоги, я хочу обобщить внесенные предложения. Поступили предложения обратиться с запросом в Государственную думу РФ о разъяснении соответствующих норм законодательства; обратиться в Конституционный суд РФ с обжалованием статьи ГПК РФ; обращаться в квалификационные коллегии судей с жалобами на судей, которые выносят соответствующие решения; использовать заключение от имени Ассоциации.

Виньков Ю.В.: В своей практике я обнаружил в последний год тенденции, которые связаны с деятельностью специализированного судебного состава по социальным вопросам Московского областного суда, Орехово-Зуевского суда, Ногинского суда, ряда мировых судей, в основном по трудовым спорам с ООО «Ликинский автобусный завод». Я обратил внимание на то, что в последнее время (три-четыре суда по трудовым спорам) представитель завода, начальник юридической службы, в случае проигрыша (как правило, он проигрывает) подает ходатайство об освобождении от судебных расходов, ссылаясь на кризис, и все они удовлетворяются.

Для того чтобы вызвать наших свидетелей, суд требует заявлять ходатайство, так как простой вызов не оплачивается. Нас ставят в неравные условия: ответчик имеет возможность бесплатно пригласить столько свидетелей, сколько нужно, а перед нами встают такие проблемы.

Я считаю, что эта тенденция возникла с начала кризиса. Кроме того, это вопрос политический и решать его нужно политическими мерами с помощью средств массовой информации, через депутатский корпус.

Крылова О.С.: Коллеги, я предлагаю перейти к обсуждению вопросов, которые поставлены всеми нами и представлены в раздаточных материалах.

Енютина Г.Е.: Я хочу привести один яркий пример. Это дело было выиграно нами в суде. Женщина работает завхозом. Работодатель предлагает всем написать заявление об увольнении по собственному желанию. Заявительница отказалась написать заявление. Тогда ей сказали, что все равно уволят за прогул. Через два дня ее ознакомили с приказом о прогуле. В суде представлен акт, что она отказалась от дачи объяснений. В обосновании приказа указано: докладная записка от даты, когда был принят приказ. Работник расписался об ознакомлении с приказом и обратился в суд.

С этого момента начинается проблема. Неопытный работник начинает предполагать, когда он мог совершить прогул, и пишет, что такого-то числа прогул не совершал. То есть из приказа непонятно, когда, по мнению работодателя, работник совершил это виновное действие. Соответственно, в суде работодатель начинает «делать пробивку», на какие даты у работника есть оправдание, а на какие нет. После этого в суд предоставляется приказ, оформленный задним числом. Таким образом, истец обязан давать объяснения, а ответчик пользуется своим правом задавать вопросы. Можно ли ставить в суде вопрос о том, что данный приказ является незаконным, так как в нем не указана дата прогула?

Бабич О.Б.: Это вопрос более широкий, чем вопрос, связанный с увольнением за прогул. Речь идет в целом о том, как оформляется приказ о дисциплинарном взыскании и как частный случай приказ о прогуле.

Мне кажется, здесь есть два важных момента. Первый: приказ оформляется не на увольнение, а на такие меры дисциплинарного взыскания, как выговор. Очевидно, что причина и дата совершения дисциплинарного проступка обязательно должны быть указаны. Другой вопрос, когда оформляется приказ об увольнении за прогул. Здесь есть нюанс.

Я считаю, что наши работодатели неправильно оформляют приказ об увольнении за прогул. Часто издают два приказа: один приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, потом дополнительно издают приказ по форме, утвержденной Госкомстатом. Сталкиваясь с этим, суды, как правило, говорят, что это незаконно, так как выносятся два приказа по одному и тому же поводу.

В своей практике я доказывал, что работодатель, издавая приказ об увольнении за прогул, должен издавать только один приказ по утвержденной форме, поскольку органом исполнительной власти установлена обязанность работодателя издавать приказы по установленной форме. В данной форме четко указано, что должно быть написано в данном приказе. Даты совершения проступка там нет. Есть раздел «Основание приказа». Я считаю возможным доказать в суде, что основанием к изданию такого приказа должен быть акт служебного расследования, так как ст. 192 и 193 ТК РФ обязывают работодателя его проводить. Любое расследование официально: оформляется приказом о расследовании, потом соответствующим актом, в котором отражаются событие, выводы и т.д. И уже в этом акте должны быть отражены выводы. Если приказ ссылается на акт служебного расследования, то указываются дата и номер акта.

Крылова О.С.: Я хотела бы привести пример из последнего Бюллетеня Ассоциации «Юристы за трудовые права» о судебном деле, в котором также стоял вопрос о прогуле. Ситуация была аналогичной: в приказе о прогуле не была указана дата его совершения. Суд в решении отдельно обратил внимание на это обстоятельство не в качестве подтверждения незаконности увольнения. Это обстоятельство вызвало сомнение у суда в том, что прогул имел место. То есть доказательства были оценены в совокупности. В суде работодатель доказывал факт прогула показаниями свидетелей, представлял акты, и суд на основании того, что в первичном приказе о прогуле не была указана дата его совершения, поставил под сомнение другие доказательства, представленные работодателем, и на основании этого признал, что работник не совершал прогул.

Сенников Н.М.: Насколько я понимаю, Галина Енитюна говорит о том, что тактика поведения ответчика в суде такова, что он не называет дату прогула, а истец начинает называть даты и подводить к тому, на какие даты у него нет оправдания. Исходя из принципа состязательности сторона обязана доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается. Я бы на месте истца потребовал, чтобы вторая сторона сначала доказала факт прогула.

Енютина Г.Е.: Очень часто, когда истцы приходят в суд, они подробно начинают все рассказывать. Я хочу сформулировать вопрос так: выиграет ли истец дело, если в суде потребует признать увольнение незаконным только на том основании, что в приказе не будет указана дата.

Крылова О.С.: Конечно, не выиграет, потому что основанием увольнения является факт прогула, а не приказ. Факт прогула в данном случае поставлен под сомнение,

но никто не обязывает работодателя подтверждать факт прогула только правильно оформленным приказом.

Капорин А.В.: Я бы тоже поставил этот вопрос шире. Необходимо ли мотивировать приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности? С моей точки зрения, мотивировать его нужно обязательно, так как работник привлекается к юридической ответственности. А это всегда событие и состав правонарушения. Событие всегда имеет определенное время, поэтому приказ должен быть мотивированным. Такую позицию мы отстаиваем в суде, не всегда это получается, но есть и положительные решения, в которых суд говорит, что работодатель не указал ни событие, ни конкретное нарушение. Таким образом, работник лишен права на судебную защиту, он не может пойти в суд и оспорить приказ. Но есть и другие случаи, в которых в приказе указано «за нарушение трудовой дисциплины», основание — докладная и объяснительная записки. Но в таком случае установить событие и состав можно на основании объяснительной записки. Я полагаю, что это тоже неправильно.

Закон не требует составления акта, необходимо учесть предыдущее поведение.

Что касается двух приказов, я не могу согласиться с Олегом Бабичем. Например, ОАО «РЖД» издает два приказа: один — приказ по личному составу, в котором расписаны все подробности, второй — по унифицированной форме. Суд не говорит, что это привлечение к дисциплинарной ответственности дважды. Первый приказ дает работнику возможность понять, в чем его обвиняют, а второй приказ принят в силу исполнения требований закона об издании приказа по унифицированной форме.

Бабич О.Б.: В моей практике суды говорят, что увольнение на основании приказа об увольнении, принятого на основании первого приказа об увольнении, — незаконно.

Пачин Ю.Ф.: Согласно ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка являются обязательным документом для любой организации. Я требую, чтобы в правилах внутреннего трудового распорядка было прописано, что учет рабочего времени — обязанность работодателя. Когда возникает вопрос, был ли работник на работе, нужно поднимать табель или использовать пропускную систему.

Мы всегда рекомендуем членам профсоюза писать объяснительную записку, так как сейчас много случаев, когда работодатель составляет липовые акты. Если работник написал объяснительную, то работодателю сложнее воздействовать. В суде не следует открывать сразу все карты, а необходимо требовать обеспечения доказательств.

Минаев С.В.: Работодатель, как правило, уничтожает объяснительные (даже те, которые были зарегистрированы) и составляет акты. В своей практике я прошу суд истребовать все документы, которые являются основанием для издания приказа. Получив все документы, я начинаю их изучать и искать нестыковки.

В Симановском районном суде у меня было два случая, когда работодатель приносил акты, оформленные задним числом. Суд отмечал в решении, что эти документы не были указаны в соответствующем приказе.

Я предлагаю писать работнику документ «начальнику от подчиненного». Тогда встает вопрос, является ли этот документ объяснительной или нет.

Касаткин А.В.: Я также рекомендую писать не объяснительную, а служебную записку. Я требую, чтобы все документы оформлялись в двух экземплярах.

Крылова О.С.: Переходим к обсуждению следующего вопроса. На днях я получила судебное решение, в котором суд обосновывает позицию, что на время участия работника в судебном заседании в качестве истца работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Смайлене Я.В.: Действительно, существует такая коллизия, что в ГПК РФ в отношении истца и ответчика предусмотрено одно регулирование, а в отношении свидетеля, эксперта, переводчика — совершенно другое регулирование.

В одном из комментариев к ГПК РФ я нашла мнение, что истцу и ответчику участие в судебном заседании не должно быть оплачено, так как нет прямого регулирования. Также мне встречалась точка зрения, что в отношении истцов и ответчиков, которые представляют интересы общественных объединений, попадающих под действие Федерального закона «Об общественных объединениях», нужно применять ст. 170 ТК РФ и оплачивать по средней заработной плате.

Бабич О.Б.: Возникают два вопроса. Первый вопрос: должен ли работодатель в таком случае освобождать от работы? Исходя из нормы ТК РФ не должен. Но если работодатель попытается применить дисциплинарное взыскание, я думаю, что, скорее всего, явка работника в суд в качестве истца будет признана уважительной причиной.

Второй вопрос — вопрос оплаты. Норма ст. 170 ТК РФ не говорит о том, что нужно оплачивать. Оплачивается исполнение общественных обязанностей. В данном случае свидетель — это общественная обязанность.

Если вы участвуете в суде, действуя в качестве председателя профсоюзного комитета, я считаю, что можно попытаться заставить истца или ответчика оплатить.

Если вы участвуете в процессе как истец или ответчик, вы можете попытаться взыскать с проигравшей стороны оплату в размере средней заработной платы.

Пачин Ю.Ф.: Я считаю, что работодатель обязан освобождать, так как это право на судебную защиту.

Крылова О.С.: Следующий вопрос. Сейчас очень распространена практика обращения прокуратуры в защиту интересов неопределенного круга лиц. В деле ФПАД, в котором мы выступали вместе с Олегом Бабичем, надо удалось эту практику прекратить, доказав, что отсутствует неопределенный круг лиц.

После того как это дело было прекращено, я обнаружила определение Верховного суда РФ, опубликованное в Бюллетене Верховного суда РФ, практически по аналогичному делу, в котором суд признал, что присутствует неопределенный круг лиц.

Прокуратура настаивала, что работники ФГУП — неопределенный круг лиц. Мы утверждали, что круг лиц определен, так как списочный состав ФГУП можно пересчитать. Прокуратура говорила о работниках, которые будут приняты на работу.

Сиволдаев И.В.: Я хотел бы ответить с учетом точки зрения практики Европейского суда по правам человека. Уже было два дела, в которых Европейский суд говорит, что нарушается принцип состязательности, когда прокуратура играет на одной из сторон, и это не оправдано никакими публичными интересами. Например, дело Менчинская против России (жалоба 42454/02), в котором Европейский суд ссылался на рекомендации Парламентской ассамблеи Совета Европы, согласно которым в России очень широкий общий надзор и он должен быть ограничен в интересах состязательности.

Дрожжаков В.А.: Мы, также действуя как профсоюз, требуем признания неопределенного круга лиц при обжаловании локального ненормативного акта. Мы настаиваем, что невозможно определить круг лиц, права которых будут затронуты в связи с принятием локального ненормативного акта. Суды отказывали нам как общественной организации, а также прокуратуре, которая обращалась по нашей просьбе в суд, в признании неопределенного круга лиц, обосновывая это тем, что количество работников можно посчитать и что это не является неопределенным кругом лиц. Соответственно, иск может быть подан только по заявлению членов профсоюза.

В журнале «Российская юстиция» была публикация о том, что в любом случае применительно к предприятию использовать понятие неопределенный круг лиц нельзя, так как работников можно посчитать.

Смайлене Я.В.: Мне хотелось бы обратить внимание на то, что оспаривание протокола о создании первичной профсоюзной организации локально по времени, а в деле, по которому было вынесено определение Верховного суда РФ, рассматривалось длящееся правоотношение.

Крылова О.С.: Вопрос по индивидуальному трудовому праву. Есть ли у кого-нибудь судебная практика по размеру тарифных ставок и их соответствию минимальной оплате труда?

Касаткин А.В.: С 2008 г. у нас были введены переходные ставки после того, как было принято постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Например, у меня ставка была 4500 руб. На основании Постановления Правительства Республики Удмуртия она стала на 300 руб. больше, 4811 рублей, за 18 часов работы. К этой ставке предусмотрены доплаты.

С 1 января 2009 г. вступило в силу Постановление Правительства Республики Удмуртия от 27 октября 2008 г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Удмуртской Республики» № 254, в п. 4 которого предусмотрено, что повышающая надбавка не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В своих исковых заявлениях я указывал на то, что доплаты как бы скрыты в тарифной ставке. Я считаю неправомерным снижение тарифных ставок с учетом компенсационных и стимулирующих выплат до минимальной оплаты труда.

Мне кажется более правомерной позиция Верховного суда РФ, сформулированная в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009–го г., утвержденном постановлением Президиума Верховного суда РФ от 10 марта 2010 г. В Обзоре указано, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимальной оплаты труда, указанной в части первой ст. 133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда[1].

Участник конференции: На сегодняшний день у бюджетников в тех районах, где применяются районные коэффициенты, «северные надбавки», в Красноярском крае, установлен районный коэффициент в размере 30 %, «северная надбавка» в размере 30 %. Итого получается 60 %. С учетом минимальной оплаты труда и надбавок получается примерно 7 000 руб. Эти 7000 руб. у нас не получает никто.

В тех случаях, когда применяется тарифная сетка, доплату до минимальной оплаты труда осуществляет правительство края, потому что ставка первого разряда, например по ветслужбе, составляет 2800 руб. Возникают случаи, когда, например, квалифицированный ветеринарный врач и работник без образования получают примерно одинаковую заработную плату. В сложившейся ситуации теряется смысл тарифной системы, так как нарушается принцип равной оплаты за равный труд.

Крылова О.С.: Я полагаю, что такие иски могут быть поданы. На сайте консультаций увеличилось число вопросов по поводу разъяснения Верховного суда РФ.

1 В соответствии с Обзором законодательства и судебной практики Верховного суда РФ за первый квартал 2010 г., утвержденным постановлением Президиума Верховного суда РФ от *16 июня 2010 г.,* разъяснение по данному вопросу (вопросу № 3) Обзора законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 г. (с. 48–50) отзывается.

Нечаева Н.В.: В Архангельской области аналогичная ситуация. Районный коэффициент составляет 1,40 %[2]. В связи с принятием постановления Верховного суда РФ возникла та же проблема. В регионе действует трехстороннее соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией, в котором закреплен минимальный размер заработной платы. На сегодняшний день он включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

Наиболее проблематичными являются компенсационные выплаты. Если сегодня опираться на постановление Верховного суда и минимальную оплату труда, то у работодателя, естественно, возникнет проблема, из чего платить, потому что зарплата должна быть не менее 9 000–10 000 руб. по всему региону. У нас в большинстве случаев с трудом выплачивают 4000 руб. Бóльшую часть заработной платы на сегодняшний день составляет премия.

Нас интересовало, есть ли положительная судебная практика по этому вопросу в регионах. В Архангельской области в удовлетворении исков отказывали, стимулирующие выплаты должны быть включены в минимальный размер заработной платы.

Колганова С.Г.: Недавно в Красноярске прошел круглый стол, на котором представитель государственной инспекции труда заявила, что у нас не прецедентное право и разъяснение Верховного суда РФ применяться не будет.

В соседнем регионе позиция государственной инспекции труда противоположная. Насколько мне известно, было вынесено представление об изменении системы оплаты труда.

Смайлене Я.В.: Я предлагаю оспаривать нормативный правовой акт субъекта, а также обратиться в Министерство здравоохранения и социального развития за разъяснениями, а потом обращаться в суд.

Пачин Ю.Ф.: У меня вопрос по ст. 182 ТК РФ по трудовому увечью. В случае получения трудового увечья бывают разные варианты. Иногда принимают решение об утрате трудоспособности определенной степени и освобождают от работы. В связи с профзаболеванием должны быть созданы особые условия труда.

В нормативных правовых актах отсутствует понятие стойкой утраты трудоспособности.

Смайлене Я.В.: Из подобных ситуаций мы выходили следующим образом. В медицинском экспертном заключении может быть две формулировки, первая — «рекомендовано изменение рабочего места по медицинским показателям» и вторая — «изменить». В моей практике «рекомендовано» мы трактовали как «до выздоровления», а второй вариант как стойкую утрату трудоспособности.

Участник конференции: У нас есть примеры, когда в лечебных учреждениях санитаркам выплачивают заработную плату не ниже минимальной, и они, получив ее, сразу сдают, так как она выше.

Появилась следующая тенденция в оплате работников бюджетных учреждений. Работодатель принимает приказ, в соответствии с которым работник должен расписать еще на 18 часов план проведенных мероприятий и работы, но уже без оплаты. Объясняется это тем, что в соответствии с ТК РФ работник обязан отработать не более 36 часов в неделю, и если отработал только 18 часов, то должен отчитаться за оставшиеся 18 часов, иначе это может рассматриваться как дисциплинарной проступок. По поводу данной ситуации с учителями мы написали запрос в Министерство образования РФ и до сих пор ждем ответ.

Смайлене Я.В.: Я хотела бы поделиться опытом, как мы решали вопрос с аттестацией рабочих мест. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ

2 В Архангельской области в районах, отнесенных к Крайнему Северу, районный коэффициент к заработной плате составляет 1,40 %, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера — 1,20 % // Распоряжение Правительства РФ от 29 января 1992 г. № 176-р «О введении единого районного коэффициента на территориях Архангельской области, отнесенных к районам Крайнего Севера». Распоряжение Правительства РФ от 29.01.1992 № 176-р «О дополнении к постановлению Правительства РСФСР от 27 ноября 1991 года № 25».

от 16 февраля 2009 г. № 45-н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» была изменена формулировка отнесения рабочего места к вредным условиям труда. Изменили одно слово, ранее «при наличии вредных условий труда», а в новой редакции «свыше». Таким образом, если раньше бы зафиксирован сам факт наличия вредности, при котором работодатель обязан предоставлять льготы, то теперь этот вопрос приходится решать в локальных нормативных актах или путем заключения дополнительных с транснациональными компаниями о том, как трактовать эту формулировку.

Я рекомендую включать в коллективные договоры положения, расшифровывающие этот момент.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВОЗАЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Куроглу Светлана Павловна,
заведующий правовым отделом,
главный правовой инспектор
Объединения организаций
профсоюзов Пермского края
«Пермский крайсовпроф»

Я хотела бы поделиться на этой конференции опытом правозащитной деятельности, который был накоплен нами «методом проб и ошибок», и представить программу правозащитной деятельности профсоюзов Пермского края на ближайшие пять лет. Эта программа разрабатывалась с декабря 2009 г. На конференции 6 апреля 2010 г. она была утверждена.

Я вступила в должность заведующего правовым отделом и главного правового инспектора Объединения организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» недавно. Пермский край — экономически развитый субъект федерации, поэтому профсоюзное движение довольно динамичное. Мое вступление в должность совпало с реструктуризацией аппарата и приходом нового председателя «Пермского крайсовпрофа». При реструктуризации аппарата в мой отдел ввели сектор по работе с органами законодательной власти, потому что правозащитная деятельность — это не только защита прав граждан в буквальном смысле, но и работа с нормативной базой, из которой рождаются права и обязанности работника и работодателя. С руководителем отдела мы составили план и представили его как проект взаимодействия с органами государственной власти. Президиум «Пермского крайсовпрофа» рассмотрел его и принял для реализации на 2010 г. Теперь это подпрограмма, которая сохранила название «Организация взаимодействия с органами законодательной власти».

В январе 2009 г. мы приняли эту программу. В феврале 2009 г. вступил в должность новый прокурор Пермского края. Вместе с ним мы разработали план мероприятий по улучшению социально-экономической обстановки. Этот план был утвержден для реализации в 2009 г. и впоследствии выполнялся.

Ф Н П Р
ОБЪЕДИНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ ПЕРМСКОГО КРАЯ
«ПЕРМСКИЙ КРАЙСОВПРОФ»
ПРАВОВОЙ ОТДЕЛ
ПРОГРАММА
«ПРАВОЗАЩИТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ ПРИКАМЬЯ
И ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
С ОРГАНАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ВСЕХ УРОВНЕЙ»

В процессе реализации двух программ мы столкнулись с вопросом, куда включить консультирование, обучение, семинары. Я придаю большое значение повышению уровня грамотности населения. Эти мероприятия мы включили в подпрограмму «Правовая грамотность».

Отработав проекты программы, мы увидели много плюсов и минусы, которые учли при разработке программы на ближайшие пять. В процессе реализации двух программ мы столкнулись с вопросом, куда включить консультирование, обучение, семинары. Я придаю большое значение повышению уровня грамотности населения. Эти мероприятия мы включили в подпрограмму «Правовая грамотность».

Сформулировано название программы и утверждены три подпрограммы.

У нас указана цель, то, как мы видим Пермский край через пять лет в плане правового поля. Для достижения цели определены задачи.

Мы предусмотрели результативные показатели и соответствующий орган контроля, который занимается реализацией всей программы, промежуточным и итоговым контролем (поквартально, за полугодие, ежегодно). На протяжении пяти лет постоянная комиссия по нормотворческой деятельности и правовой работе осваивает эту программу, начиная с реализации и заканчивая промежуточной отчетностью и отчетностью перед коллегиальным органом.

Подробно прописан состав участников этой программы. Совместная позиция рабочей группы заключалась в том, чтобы задействовать всех, кто живет и трудится в Пермском крае. В порядке иерархической лестницы мы включили первичные профсоюзные объединения граждан; координационные советы профсоюзов как орган, который обладает большим уровнем профессиональных знаний; краевые комитеты, сформированные по отраслевому принципу (к ним предъявляются еще более высокие требования уровня профессиональной подготовки и знаний). В данной профсоюзной вертикали «Пермский крайсовпроф» как наиболее профессиональный орган занимает руководящее положение. Деятельность всех объединений и граждан касается реализации программы в рамках полномочий в соответствии с уровнем требуемых профессиональных знаний и навыков.

По горизонтали с «Пермским крайсовпрофом» находятся органы законодательной и исполнительной власти. В процессе разработки программы были задействованы органы законодательной и исполнительной власти, прокуратура, государственная инспекция труда, правительство края. В итоге в состав рабочей группы вошли представители всех органов государственной власти и органов субъектов федерации, которые имеют отношение к социально-экономической ситуации в крае и трудовым отношениям в частности.

Мы определили показатели для того, чтобы проводить цифровой мониторинг реализации данной программы. Первым индикатором выбрано соотношение плановых проверок к внеплановым, которое выражено в коэффициенте соотношения. Плановая проверка — комплексная запланированная проверка, которая проводится в конце года. Внеплановая проверка проводится по обращениям. Второй показатель — соотношение устраненных и выявленных нарушений (в процентах). Чем больше нарушений устраняется по представлению профсоюзных правовых инспекторов, тем качественнее работа по всей программе.

Под эту программу был разработан план мероприятий на пять лет, на каждый календарный год предусмотрена разработка подробного плана.

В заключение хочу сказать, что руководством «Пермского крайсовпрофа» было принято решение не останавливаться только на правозащитной деятельности. На сегодняшний день восемь направлений деятельности «Пермского крайсовпрофа» сформатированы в программах деятельности, а именно организационной, деятельности социально-экономической службы, технической инспекции труда.

Наша идея о том, что в системе и во взаимодействии есть эффективность, и программа были поставлены на обсуждение для разработки собственной программы Профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности.

Обсуждение

Участник конференции: Как осуществляется взаимодействие с законодательной властью?

Куроглу С.П.: Мы активно взаимодействуем с Законодательным собранием Пермского края, Пермской городской Думой, земскими собраниями муниципальных образований. Сейчас мы пытаемся провести закон субъекта федерации по фиксированию данной договоренности. Во всех комитетах органов законодательной власти у нас есть представители, в том числе два представителя в бюджетном комитете Законодательного собрания Пермского края.

У «Пермского крайсовпрофа» есть соглашение с фракцией партии «Единая Россия». Мы участвуем в заседаниях фракции, советах фракции, проводим обращения. У нас есть право присутствия на заседаниях Законодательного собрания Пермского края, Пермской городской Думы и земских собраний, право совещательного голоса.

Участник конференции: Как оформлено представительство в органах законодательной власти?

Куроглу С.П.: По результатам соглашений мы направляем письмо с просьбой предоставить место в соответствующем комитете органов законодательной власти. Получив ответ, коллегиальный орган утверждает список представителей.

Почти со всеми (примерно 90 %) муниципальными образованиями у нас есть трехсторонние соглашения. Аналогично мы заключили соглашения с другими органами, прокуратурой, государственной инспекцией труда.

Участник конференции: Какие законодательные предложения вы сформулировали?

Куроглу С.П.: В Пермском крае принят закон «Об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление». Этот закон должен был прекратить действие 31 декабря 2009 г. Мы обратились во фракцию «Единая Россия» с предложением пролонгировать его действие.

Мы подготовили Закон «О правах профсоюзов в Пермском крае» и внесли его через депутатов. Сейчас он прошел все подготовительные инстанции, дошел до экспертного совета Законодательного собрания, будет создана рабочая группа. Всего мы ввели около 12 новелл. Мы ввели в законопроект статью под названием «Социально-трудовые права».

Кроме этого, федеральное законодательство предусматривает, что при проведении инспекторских проверок работодатель обязан предоставить информацию по конкретному работнику или кругу работников. Мы включили в законопроект норму, обязывающую представить документы в подлинниках или в заверенных копиях.

В федеральном законе указано, что работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения. Мы вносим дополнение «и иное», таким образом, мы расширяем права работодателей.

Участник конференции: Согласно законопроекту привилегии распространяются на все профсоюзы?

Куроглу С.П.: Да.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РЕФОРМИРОВАНИЮ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ С ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ПРАВ В ОБЛАСТИ СВОБОДЫ ОБЪЕДИНЕНИЯ

Герасимова Елена Сергеевна,
к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»

Уважаемые коллеги, в раздаточных материалах представлены два документа. Первый документ – жалоба Конфедерации труда России и Всероссийской Конфедерации труда в Комитет по свободе объединения Международной организации труда (дело № 2758), второй — «Предложения по реформированию законодательства и правоприменительной практики с целью обеспечения защиты и реализации прав в области свободы объединения».

В прошлом году Всероссийская Конфедерация труда, объединение, которое сейчас ликвидировано в связи со вступлением в Конфедерацию труда России, поставила задачу собрать информацию о нарушениях прав в области свободы объединения в отношении своих первичных организаций и членов профсоюзов. По результатам работы, проведенной совместно с «Петербургской ЭГИДОЙ», нами был подготовлен доклад о нарушениях прав профсоюзов, опубликованный на сайтах НП «Юристы за трудовые права», Центра социально-трудовых прав, Института «Коллективное действие», ВКТ и др. В процессе сбора информации стало понятно, что нарушений прав в области свободы объединения очень много.

В прошлом году на основании этого доклада мы подготовили жалобу в МОТ на нарушение свободы объединения — объемный документ, в котором были подробно описаны конкретные нарушения, систематизированные в группы по видам. Кроме этого были подняты системные вопросы. В частности, в процессе обработки информации стало понятно, что есть глобальная проблема, связанная с тем, что в принципе невозможно защититься от дискриминации вообще, в особенности от антипрофсоюзной дискриминации. Многочисленные обращения в прокуратуру, государственную инспекцию труда и суды никак не приводят к изменению ситуации.

Выявилась и проблема, связанная с тем, что начались покушения на жизнь и здоровье профсоюзных лидеров. Даже в тех случаях, когда имелась возможность возбуждения уголовных дел, расследования толком не проводились. Например, подозреваемых отпускали с места преступления и впоследствии не разыскивали.

Обращения в прокуратуру и государственную инспекцию труда по поводу нарушения профсоюзных прав, отказа в предоставлении помещения профсоюзу, отказа работодателя вступить в коллективные переговоры не имели результата. На имя одного из депутатов Государственной думы РФ пришел ответ, что государственная инспекция по труду не осуществляет контроль и надзор за соблюдением прав профсоюзов и права на объединение в профсоюзы.

С учетом этого мы построили жалобу, указывая не только конкретные нарушения, но и случаи, когда обращения в правоохранительные органы не помогли защитить профсоюзные права или привели к прекращению деятельности профсоюза.

Жалоба была подана в МОТ 20 января 2010 г., многие профсоюзы ее поддержали: Международный профсоюз транспортников, Международный союз пищевиков, Международная федерация металлистов, Балтийская профсоюзная сеть, Федерация независимых профсоюзов России.

После того как жалоба поступила в МОТ, она была направлена по процедуре, предусмотренной в Комитете по свободе объединения, в Правительство РФ для получения объяснений. Заместитель министра здравоохранения и социального развития А.Л. Сафонов пригласил представителей ВКТ и КТР на беседу, в ходе которой они заявили, что считают необходимым рассмотреть все дела, в которых были допущены нарушения прав и по которым обращения в прокуратуру, государственную инспекцию труда и суд не помогли. Кроме того, они заявили о необходимости принципиального изменения ситуации с защитой прав в области свободы объединения. Министерство здравоохранения и социального развития согласилось обсуждать эти вопросы и предложило представить свои предложения.

Была создана небольшая рабочая группа, в которую вошли юристы КТР, Российского профессионального союза моряков, Центра социально-трудовых прав, Н.Л. Лютов. По результатам нескольких встреч сформулировали предложения. Мы понимали, что задача крайне сложная и, возможно, требует хорошего изучения международного опыта, поэтому решили разработать краткий вариант и потом, в случае необходимости, работать над этим вопросом более глубоко.

Мы сформулировали меры общего характера, которые касаются необходимости создавать общие институты контроля и надзора за соблюдением профсоюзных прав с возможностью применения мер государственного принуждения. Также мы думали о том, что можно создать общественный орган при Роструде или Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Мы отдавали себе отчет, что в ответ на наши требования о создании специального органа по контролю над соблюдением прав профсоюзов нам скажут, что это невозможно, так как нет денег. Возможно, этого и не стоит добиваться, потому что такие органы могут перерадиться в органы, которые занимаются не соблюдением прав профсоюзов, а, наоборот, оказывают давление на профсоюзных работников с целью заставить их выйти из профсоюза. В связи с этим мы решили предложить те меры, которые были бы реальными исходя из ситуации, существующей на сегодняшней день.

Мы рассматривали следующие предложения:

- о создании общественного органа при РТК или Роструде, который мог бы рассматривать споры между профсоюзами и жалобы на нарушение профсоюзных прав;
- о создании единого механизма формирования списка недобросовестных практик, запрещенных действий работодателя по отношению к правам профсоюзов;
- о выделении специалистов в области свободы объединения среди инспекторов или прокуроров, в органах Роструда.

Мы планировали целенаправленно работать в этом направлении с прокуратурой, Рострудом, проводить тренинги, обеспечивать литературой по свободе объединения.

Также были сформулированы предложения по конкретным проблемам в области свободы объединения, в частности регистрации профсоюзов, осуществления профсоюзной деятельности, дискриминации.

Такова краткая характеристика предложений по реформированию российского законодательства и правоприменительной практики с целью обеспечения реализации и защиты прав в области свободы объединения. Мы были бы признательны вам за внесение предложений.

Обсуждение

Колганова С.Г.: У нас есть готовое предложение по реформированию. Мы считаем, что нужно сконцентрироваться на ключевых вещах. Мы выделили несколько проблем, которые мешают профсоюзам, профсоюзным правовым инспекциям в работе.

Необходимо добиться принятия изменений в Гражданский процессуальный кодекс РФ и в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», чтобы предоставить профсоюзам возможность подавать иски в защиту интересов профсоюзных работников без их письменных просьб, а также добиться возможности оспаривать ненормативные локальные акты с помощью исков в защиту неопределенного круга лиц. Пока что все попытки пресекаются нашими судами. У нас не допускают, в том числе прокуратура, практику исковых заявлений в защиту неопределенного круга лиц.

Необходимо добиться внесения изменений в Федеральный закон «О персональных данных», в частности беспрепятственного получения персональных данных членов профсоюза для осуществления проверок соблюдения трудового законодательства профсоюзами либо правовыми профсоюзными инспекциями труда. Дело в том, что на сегодняшний день в соответствии с этим законом мы следуем процедуре получения согласия работника на передачу персональных данных, на которую уходит много времени. Эти данные также необходимо передавать работодателю под реестр. Это очень сложная процедура, от которой нам бы хотелось избавиться. До 1996 г. профсоюзы обладали такими правами.

Необходимо упростить забастовочные процедуры. Благодаря тому, что у нас осложнено забастовочное законодательство, страну захлестывают протестные акции, голодовки, перекрытие дорог и т.д. Это необходимо вернуть в законное русло.

Коллективные договоры и соглашения должны распространяться только на членов профсоюза.

Необходимо добиться внесения изменений в Кодекс об административных правонарушениях РФ. В частности, расширить полномочия прокуратуры по вынесению постановлений об административных наказаниях в отношении работодателей хотя бы в отношении ст. 5.27 КоАП РФ. Дело в том, что государственная инспекция труда не справляется с валом нарушений в этой сфере. Только за прошлый год уже несколько работодателей избежали ответственности только из-за того, что трудовая инспекция вовремя не сработала.

Нам хотелось бы добиться исключения ограничений, которые установлены Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», в отношения проверок соблюдения прав человека.

Участник конференции: Поддерживаю распространение коллективного договора только на членов профсоюза.

В законодательстве нет указаний на то, как доказывать, как привлекать к ответственности за ущемление прав профсоюзных организаций либо за дискриминацию по отношению к профсоюзам. Я считаю, что должны быть внесены изменения в законодательство.

Чесалин М.Ю.: Я предлагаю максимально очистить этот документ от предложений организационного свойства (например ввести должностное лицо, ответственное за права профсоюзов, расширение штата государственной инспекции труда и т.д.).

По моему убеждению, вносить такие предложения деструктивно, пока кадровые и организационные вопросы решает команда Путина, который, вступив в должность Председателя Правительства РФ, тут же принял решение об уменьшении «ночных» с 40 до 20 %. Под его давлением принимался Трудовой кодекс РФ, существенно ограничивший права профсоюзов по сравнению с действующими международными конвенциями.

Я предлагаю сосредоточиться на вопросах материального и процессуального права. Мои предложения внесены в 17, 18 и 33 пункты.

Все мы сталкиваемся с тем, что работодатель может судиться сколько угодно, а работник, на которого «наехали», особенно если он вступил в профсоюз, оказывается «за воротами» или дискриминируется. Поэтому я предлагаю внести изменения в ГПК РФ, касающиеся порядка обеспечения иска: если работник подает в суд на изменение условий труда, незаконный перевод, даже на лишение премии, то премию ему выплачивают. Если работник подает в суд на незаконный перевод, первым определением суда должно быть определение в порядке обеспечения иска о восстановлении на прежней работе. Пока идет суд, месяц или два, работник работает там, где он и работал. Таким образом, работодатель будет заинтересован в том, чтобы дело было рассмотрено быстрее, а положение работника будет стабильным.

Здесь есть еще один аспект. Когда судья будет рассматривать дело, а работник будет продолжать трудиться, то именно судья будет решать, оставлять семью без средств, увольняя человека. А сегодня судья думает: зачем восстанавливать работника, если он уже четыре месяца не работает и его потом все равно уволят. Этот психологический момент переноса бремени принятия решения на человека в мантии, на мой взгляд, очень важен.

Все вы знаете, как у нас взыскивается моральный вред. В Калининграде рекорд — два раза по 10 000 руб. за незаконное увольнение. В остальных случаях еще меньше. Я предлагаю зафиксировать в законодательстве минимальные размеры компенсации морального вреда применительно к нарушениям. Например, незаконное увольнение — 1 000 000 руб., незаконный перевод — 500 000 руб., незаконное дисциплинарное взыскание — 300 000 руб., причем сделать взыскание в пользу работника. Работодатель два раза выплатит по миллиону рублей, и нарушения прекратятся. Третий раз он увольнять не станет.

Последнее предложение касается КоАП РФ. Срок привлечения к административной ответственности составляет два месяца. Если государственная инспекция труда затягивает рассмотрение дела, то истекает срок привлечения к ответственности и нарушителя к ней не привлекают. Я предлагаю продлевать данный срок, если работник обратился в уполномоченный орган, в данном случае в государственную инспекцию труда, в надлежащее время.

Смайлене Я.В.: Мне очень понравились предложения. Я несколько раз принимала участие в заседаниях рабочей группы РТК, на которой обсуждались проекты ФНПР о внесении изменений в КоАП РФ и Уголовный кодекс РФ по поводу нарушения прав профсоюзов. В настоящий момент в РТК находятся эти проекты, и они обсуждаются в рабочем порядке.

Я увидела проблему в понятийном аппарате. Российский союз промышленников и предпринимателей настаивает на том, что невозможно четко определить эти нарушения, что терминология размыта. Если КоАП РФ дает люфт в терминологии, то Уголовный кодекс РФ в силу императивного характера норм не допускает размытых понятий.

Сейчас у нас идет уже второй суд, заместителя председателя профсоюзного комитета увольняют по сокращению штата. На момент выдачи уведомления о сокращении штата не было вакансий. Первый раз ее восстановили. Потом в течение двух месяцев она была уволена по медицинским показаниям, и только через десять дней работодатель вспомнил о сокращении штата. За эти десяти дней мы восстановили ее в должности, но сейчас опять проходит увольнение. Мы все понимаем, что должность необходима, но работодатель пытается уволить члена профсоюза. Следователь этого не понимает.

Я считаю, что понятие «нарушение прав профсоюзов» дефектно в своей формулировке.

Крылова О.С.: Действительно, уголовное право — очень серьезная отрасль, и нельзя формулировать составы как «нарушение прав профсоюзов». Я предлагаю привлечь кафедру уголовного права и криминологии МГУ им. М.В. Ломоносова к помощи в формулировании этого состава, то есть привлечь людей, которые занимаются этим профессионально.

Смайлене Я.В.: Мы уже пробовали. Сначала мы пытались сделать закрытый перечень нарушений, которые относятся к нарушению прав профсоюзов. Статья растягивалась до размеров диссертации. Потом пытались сделать открытый перечень.

Герасимова Е.С.: Я предлагаю очень простое решение. При работе со сборником решений Комитета по свободе объединения МОТ очень просто определить, что является нарушением свободы объединения, а что нет. Если мы будем изобретать что-то для себя, то нам придется провести глобальный анализ законодательства и правоприменительной практики. Решения Комитета по свободе объединения МОТ распространяются на нас, они уже продуманы крупными специалистами. Вряд ил нам удастся изобрести что-либо новое и лучшее.

Смайлене Я.В.: Мы пробовали использовать этот вариант и вводить бланкетные нормы.

Герасимова Е.С.: Судьи сейчас ссылаются на решения Европейского суда по правам человека, на международные конвенции.

Смайлене Я.В.: Следователь не будет ссылаться и должностные лица, которые по КоАП РФ имеют право накладывать административные наказания, тоже не будут ссылаться.

Чесалин М.Ю.: Я убежден, что дело вовсе не в терминологии, ее отсутствии или слабости. РСПП — это наш социальный партнер, или, другими словами, классовый враг, который будет разговаривать, как волк с ягненком.

Что касается формулировок, я хочу привести контрпример. В Уголовном кодексе РФ есть ст. 136 «нарушение равноправия граждан». Ни одного случая привлечения к уголовной ответственности по данной статье, а формулировка абсолютно четкая и понятная, а дискриминация цветет по отношению ко всем свободным профсоюзам. Наши суды не видят дискриминацию в упор. Ее могут увидеть только простые российские граждане, не обремененные юридическими знаниями и не назначенные самим Президентом РФ на должность федерального судьи.

В связи с этим у меня есть предложение вопросы антипрофсоюзной дискриминации отнести на рассмотрении судов присяжных.

Шарифуллина Р.С.: Я хотела бы добавить по поводу дискриминации то, что мы узнали из нашей поездки. В Северных станах этим вопросом занимается антидискриминационный омбудсмен, у которого есть право обращения в суд. Суды эти дела не рассматривают. Все сотрудники омбудсмена сориентированы на любую дискриминацию, антипрофсоюзную, по признаку пола и др. Есть и такой путь, возможно, более дорогостоящий, чем суды присяжных.

Каримова Н.И.: В Швеции жалобы рассматривают в течение четырех месяцев, если работник обратился сначала в профсоюз, а потом к уполномоченному по дискриминации. Если работник сам обращается к уполномоченному, то жалоба рассматривается шесть месяцев. В Финляндии этот срок составляет год.

Шарифуллина Р.С.: В Швеции уполномоченный имеет право обратиться в суд с антидискриминационным иском, и в таком случае работник освобождается от дорогостоящих судебных расходов. За дискриминацию взыскивают от 2 000 евро.

В Финляндии такой уполномоченный не может обратиться в суд, он выносит экспертное заключение, с которым можно обратиться в суд. Суд обязан принять это экспертное заключение.

Очень часто проводятся досудебные переговоры с работодателем, после которых дело не доходит до суда. В процессе переговоров работник убеждает, что если не будет выплачена компенсация морального вреда, то дело будет предано огласке, последует обращение в суд и дело будет проиграно. Как правило, дискриминацию признают и компенсируют моральный вред.

Я полагаю, что собрать суд присяжных по делам о дискриминации будет очень сложно.

Чесалин М.Ю.: Я считаю неприемлемым переносить опыт скандинавских стран на российскую правовую почву.

В Дании разрешены забастовки солидарности. Работники имеют право остановить работу без каких-либо претензий к своему работодателю и своему государству. В этой системе, когда сильнейшие профсоюзы занимают сильнейшее положение в обществе, достаточно одного единственного уполномоченного по дискриминации, который обратится с рекомендацией, и все будет сделано. В России это невозможно.

Каримова Н.И.: Я хочу оговориться, что в Северных странах не один омбудсмен по дискриминации, а несколько, каждый занимается определенной сферой, поэтому система нормально работает.

Я хочу напомнить, что Финляндия ранее входила в состав Российского государства. В этой стране многое сохранилось от нас. Я полагаю, что определенные моменты стоит перенимать у европейских стран в плане дискриминации.

Участник конференции: Я считаю, что в отношении запрета дискриминации у нас неплохое законодательство. Есть хорошее определение в Конституции РФ, есть определение в Трудовом кодексе РФ. Когда идешь в суд, он закрывает на дискриминацию глаза. Я считаю, что нужно добиться того, чтобы Верховный суд РФ в постановлении Пленума отразил этот вопрос.

Крылова О.С.: Я считаю, что в борьбе с этими нарушениями наличие государственной должности не является решающим. Когда мы боремся с работодателем, он реагирует на деньги. Не нужно вводить должность, нужно вводить штрафы. Должность без штрафов — это те же инспектора труда. Это не взаимоисключающие вещи, они должны дополнять друг друга.

У меня ремарка относительно позиции РСПП. Я думаю, он никогда не согласится с вносимыми предложениями, потому что профсоюз — это его враг.

Герасимова Е.С.: Я хотела бы подвести итоги. Все предложения, высказанные на конференции, будут объединены в один документ и разосланы участникам. В течение недели будет необходимо ответить. Полученные замечания будут учтены. По истечении недели этот документ будет рассматриваться как принятый на конференции.

ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ ПРАВА НА ВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ ПРАВА НА ДОСРОЧНУЮ ТРУДОВУЮ ПЕНСИЮ ПО СТАРОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Касаткин Алексей Владимирович,
внештатный правовой инспектор
Профсоюза работников народного образования и науки г. Глазова

Первую практику по защите права на выплату заработной платы я получил в 2004 г., когда часть ее, так называемая «зимняя надбавка» для учителей физкультуры, работающих на лыжной подготовке, не была выплачена. Заработную плату учителям не выплатили даже после окончания третьей четверти.

Я направил обращения в управление образованием, администрацию города, городскую думу. Таким образом, я собирал письменные отписки и доказательства, свидетельствующие о досудебной попытке решения вопроса. Учителя, которые поддерживали меня с обращением в администрацию, столкнувшись с формальностями, отступили.

Ключевым моментом было представление справки о моих персональных данных, о лицевых счетах, которые по негласному распоряжению начальника управления образованием мне не выдавали. Таким образом, после майских праздников 2004 г. я написал заявление, получил штамп о регистрации, выждал требуемый срок и написал заявление в суд.

14 июля 2004 г. состоялось судебное заседание. Заявление начальнику управления образования, которое было зарегистрировано и на которое не последовало никакой реакции, сыграло ключевую роль. 15 июля 2004 г. я получил информацию о том, что по ходатайству ответчика судья откладывает судебное заседание. Сумма исковых требований составила за три месяца около 600 000 руб. Эту зарплату недополучили около 40 учителей. 16 июля 2004 г. эта сумма была выплачена в полном объеме. Мы также требовали перерасчета отпускных, и все получили отпускные.

Второе дело по невыплате заработной плате в этом году. В связи с кризисом органы местного самоуправления очень часто говорят, что в бюджете нет денег. При этом мы, бюджетники, получаем постоянно и точно в срок субвенции от Министерства финансов Удмуртской Республики. Произошла задержка части расчета за декабрь, которая продлилась в течение 25 дней, а также была задержка аванса, зарплаты и выплаты за январь.

Я получил данные о сроках исполнения платежных поручений Министерством финансов, о дате поступления денежных средств на счет банка г. Глазов, которые подтвердили своевременное перечисление субвенций из республиканского бюджета. Возник вопрос об их неправомерном использовании администрацией г. Глазов, поскольку регулярные задержки составляли от 2 до 25 дней. Учитывая, что расходы бюджета г. Глазов на образование, по отчетам, которые регулярно печатают в местной газете «Красное знамя», составляют до 60 %, сумма ежемесячная была немалой.

Я составил требование начальнику управления образования о необходимости соблюдения норм ТК РФ и территориального соглашения, в котором сроки выплат датированы 7 и 22 числами. В нем было доступно объяснено, что задержка выплаты заработной платы в течение 15 дней дает право работнику без объяснения причин не выходить на работу. Были приведены ссылки на нормы о материальной ответственности работодателя (в части задержки компенсационной выплаты по ставке рефинансирования Центрального банка РФ в размере 1/300 от штрафных санкций в соответствии с КоАП РФ). Также я указал, что неисполнение требования вынуждает нас обратиться с жалобой к межрайонному прокурору. После этого начиная с февраля у нас своевременно получают все перечисления.

По поводу практики защиты по пенсионному законодательству. При определении трудового стажа до 1990 г. педагогические работники ориентировались на нормы законодательства, определявшего продолжительность педагогического трудового стажа и правовые последствия, предусмотренные действовавшим в тот период законодательством. Законодатель не принял действительно разумных мер для создания правовой определенности в вопросе об исчислении специального трудового стажа педагогических работников, в результате чего они не могли предвидеть в дальнейшем исключение из подсчета педагогического стажа периодов их работы на определенных должностях и в определенных учреждениях. С вступлением в силу Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», а также Постановления Правительства от 29 декабря 2002 г. № 781 со списком учреждений и должностей огромное количество педагогических работников оказались, по сути, обманутыми и ущемленными в своих правах. В течение переходного периода были созданы различия при подсчете трудового стажа для определения права на пенсию, что нарушает принцип равенства. Это происходит повсеместно, формально чиновники и специалисты государственных органов лишь исполняют предписания своих инструкций и действующих норм закона. Сам же Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» предусматривает порядок сохранения и преобразования пенсионных прав, приобретенных при вступлении его в силу на основании ранее действовавшего законодательства. Но органы пенсионного обеспечения вынуждают защищать права через суд.

По одному из эпизодов я получил отказ пенсионного фонда. На судебном заседании ответчик заявляет о том, что, оказывается, истица заявление не подавала. Судебное заседание перенесли и заставили предъявить журнал регистрации. Оказалось, что они прибегают к такой хитрости. Вы прекрасно знаете, что право на социальное обеспечение у нас носит заявительный характер. То есть у них есть журнал консультаций и журнал регистрации заявлений.

Встретившись с такой формальностью, сразу после получения судебного решения я сделал памятку во все наши первичные организации, что в случае, если вы приходите в пенсионный фонд, то это ваше право подать заявление, а обязанность специалистов пенсионного фонда его принять и дать отказ. Был случай, когда у одной из женщин заявление вообще не хотели принимать, и мы направили его заказным письмом с уведомлением.

При этом из статей Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» не следует, что право истцов на досрочное назначение трудовой пенсии может быть поставлено в зависимость от того, является ли в настоящее время должность соответствующей или перестала считаться таковой, которая в период ее выполнения относилась к педагогической должности. Из толкования данных норма как позволяющих не включать время выполнения указанных работ в специальный стаж на том основании, что эти работы по своему наименованию более не признаются педагогическими, создается неравенство в реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии, что недопустимо с точки зрения конституционных требований.

Основная практика — по Постановлению Совета Министров СССР от 17 декабря 1959 г. № 1397. Мною были защищены периоды работы в выборных партийных и комсомольских органах (это учителя), работы в качестве председателя колхоза, служба в

составе Вооруженных Сил СССР, работа по специальности во внешкольном учреждении, работа на инспекторских должностях в органах управления образованием («запасные учителя»), работа в школах, детских домах, пионерских лагерях в качестве штатных пионервожатых, а также время обучения в учебных заведениях, если до него предшествовала и после него следовала педагогическая деятельность.

По поводу дела руководителя кружка внешкольного учреждения. Сама должность была несколько раз переименована. В 1993 г. — приказом Министерства образования. Переименование длилось два года, только в 1995 г. эти переименования были произведены в г. Глазове. В судебных инстанциях ответчик указывал, что постановление действовало до 1 февраля 1993 г. Я указывал, что право сохраняло свое действие в той мере, в какой это позволяло действовавшее законодательство. Три года мы могли защищать право педагогического работника на тождество профессий руководителя кружка и педагога дополнительного образования, так как должностные обязанности абсолютно одинаковые, одна и та же цель, но, к сожалению, у меня не было информации, что 29 декабря 2009 г. Верховный суд РФ вынес определение.

МОББИНГ: РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОТИВ ПОДЧИНЕННОГО

Сенников Николай Михайлович,
ТОП Петродворцового района СПб Общероссийского профсоюза образования, председатель, к.ю.н., доцент

Харькова Ирина Николаевна,
коллегия адвокатов «Баронов и К», помощник адвоката, Санкт-Петербург

Я заинтересовался темой моббинга после выступления А.М. Лушникова на конференции в Санкт-Петербурге. В 2009 г. была публикация в журнале «Трудовое право».

Мы решили озвучить эту тему, потому что в условиях кризиса усиливается давление на работника. Психологическое давление, особенно в учреждениях образования, достаточно сильное со стороны работодателя, и не всякий работник решится в случае нарушения его трудовых прав обратиться в суд. Кроме того, нарушение трудовых прав носит латентный характер. По моим оценкам, 2 % доходят до суда, все остальное копится внутри. Кроме того, трудовое правоотношение строится на отношении власти и подчинения, на хозяйственной власти работодателя. Возможность злоупотребления этой властью по принуждению работника к тем или иным действиям, когда это не входит в его трудовую функцию, идет в нарушение трудового законодательства и очень часто применяется со стороны работодателя.

Проблема моббинга уже была озвучена. На сегодняшний день этого понятия в законодательстве нет. Тем не менее проблема стоит очень остро.

Судебная практика по обжалованию незаконных увольнений показывает, что, как правило, увольнению предшествует возникновение конфликта работника и работодателя. По собственной инициативе недобросовестный работодатель нередко прибегает к мерам психологического давления на работника. Необходимо заметить, что одним из принципов трудового законодательства, закрепленного в ст. 2 Трудового кодекса РФ, является обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. К сожалению, данный принцип не нашел развития в трудовом законодательстве, однако его содержание может быть уяснено из Европейской социальной хартии. Ст. 26 Хартии устанавливает право работников на защиту своего достоинства во время работы. Ряд норм трудового законодательства РФ закрепляет право работников в определенных случаях требовать возмещения морального вреда. Так, в соответствии со ст. 3 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд с заявлением о компенсации морального вреда. Порядок возмещения морального вреда регламентируется ст. 237 ТК РФ.

Однако специалисты справедливо отмечают, что компенсация морального вреда направлена только на то, чтобы нивелировать нравственные страдания работников, компенсировать их, в то время как способы защиты применительно к самому нарушению трудового достоинства в ТК РФ не установлены.

Термин «моббинг» в трудовом законодательстве не применяется, в противном случае он бы нашел отражение в ТК РФ и других федеральных законах, которые в той или иной степени регламентируют социально-трудовые отношения.

Рассмотрение сущности моббинга и его основных форм необходимо по объективным причинам. В условиях экономического кризиса, когда работники боятся потерять свое рабочее место, значительно снижается трудовая мобильность, а угроза моббинга возрастает.

Моббинг — это длительный процесс, который управляем, целенаправлен, а объектом его является работник или группа работников, которые подвергаются нападению, ощущают его проявление ежедневно или периодически. Чтобы бороться с моббингом, необходимо знать, кто осуществляет ежедневное или периодическое моральное преследование работника или группы работников.

Побуждающие мотивы осуществления моббинга могут быть различными: прямое или опосредованное желание администрации или начальника приструнить, проучить, поставить на место строптивого работника.

Если затрагивать проблемы обеспечения занятости работников, то администрация самостоятельно или посредством лояльных работников разворачивает моббинг против конкретного лица или лиц, особенно если у нее нет достаточных юридических оснований их перевода или увольнения.

Примеры из судебной практики. В качестве нападающего на работника — начальник структурного подразделения. Он постоянно и прямолинейно демонстрировал давление на работника. В качестве мер преследования использовал незаконное наложение дисциплинарных взысканий, безосновательное лишение премий, отказ от предоставления этому человеку работы, обусловленной трудовым договором, невключение его в план работы структурного подразделения, ограничение доступа к компьютерным базам, техническим средствам, рабочему месту (не выдавались ключи), провокации и грубость в присутствии подчиненных, лишение возможности пользоваться бытовыми приборами (в отличие от других работников отдела). К травле они привлекал и других сотрудников отдела и подразделений. Все это длилось в течение двух лет. Результатом борьбы работника с моббингом со стороны работодателя являлись неоднократные судебные процессы по поводу незаконных дисциплинарных взысканий, которые ему постоянно выносились, а затем последовало незаконное увольнение. Несмотря на решения судов, которые устанавливали факт нарушения прав работника и в конечном итоге восстановили его на работе, преследование не только не прекратилось, но, наоборот, усилилось. Пошел третий год этого длительного конфликта между начальником и работником.

Для предотвращения юридических ошибок работодатель нанял юриста, в непосредственные обязанности которого входило сопровождение моббинга и придание ему легальных рамок посредством фабрикации поддельных документов и организации нужных свидетельских показаний. Очередная попытка работника защитить свое право в судебном порядке, отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания и лишении премии не удалась благодаря юридическому сопровождению моббинга. В данном случае речь идет об учреждении культуры федерального значения.

Другой работник пошел по иному пути. Обращаясь в Министерство культуры, которому подчинялось данное учреждение, он неоднократно получал отписки. Не желая оставлять работу, он отправился со всем пакетом документов в Москву, в Министерство культуры, заставил чиновников сделать в своем присутствии звонок генеральному директору этого учреждения и в его присутствии поговорить с ним. В итоге начальник был уволен. Сейчас этот работник продолжает работать, он прошел аттестацию, ему повысили зарплату, создали все условия вплоть до выделения отдельного кабинета. О моббинге в этом учреждении уже забыли.

Таким образом, меры по предупреждению моббинга, по сути, направлены на предупреждение социального конфликта как источника нарушений трудовых прав работников.

На наш взгляд, проблема моббинга в современной России актуальна и должна найти адекватную оценку в обществе и его институтах.

Моббинг-действия должны преследоваться прежде всего в дисциплинарном порядке. Должны быть наказуемы так же, как, например, оскорбление, повреждение чужого

имущества или увечье. Наличие четкого и определенного механизма преследования моббинг-действий будет способствовать их прекращению.

Важной составляющей противодействия моббингу на рабочих местах является осведомленность о трудовых правах и обязанностях. В связи с этим необходимо обратить внимание на роль профсоюзов в защите чести и достоинства своих членов, в том числе методом правового просвещения и повышения правовой грамотности.

При юридической защите жертв моббинга всегда возникает вопрос о наличии доказательственной базы. В качестве конкретных процедур закрепления доказательств моббинга можно порекомендовать такие моменты:

- запись на диктофон конкретных разговоров, которые происходят между начальником и любым руководителем в отношении подчиненного или работника;
- фиксация видеоматериалов, копирование документов, которые впоследствии работодателем могут быть уничтожены;
- привлечение сторонних свидетелей; закрепление письменных доказательств;
- направление письменных заявлений с регистрацией (если регистрация не производится и руководителем подпись не ставится из опасения ответственности, то отправка почтой для доказательства волокиты и психологического преследования);
- обращение с жалобами в вышестоящие органы административного подчинения этого работодателя, учреждения, начальника;
- направление обращений в правозащитные организации, правоохранительные органы с соответствующей регистрацией обращений.

Учитывая судебную практику, в качестве средств борьбы с моббингом можно было бы предложить внесение в локальный нормативный акт или коллективный договор положения об этике поведения, в котором было бы дано определение моббинга и указаны механизмы защиты от моббинга применительно к учреждению. Можно предусмотреть поощрение руководителей, которые не действуют неэтично по отношению к работникам и подчиненным.

Обсуждение

Участник конференции: Я хотел бы рассказать о примере моббинга «снизу». Школьная учительница вышла на режим четыре иска в месяц к администрации. Три директора школы уже сменилось. Дело в том, что с локальным нормативным регулированием в организациях школьных, образовательных и вузах просто беда.

Шарифуллина Р.С.: Я хотела заметить, что подобные случаи происходят, как правило, с женщинами. В результате повсеместной трудовой дискриминации женщины немобильны на рынке труда. Женщине сложно найти работу в молодом возрасте, в старшем возрасте, и она вынуждена бороться и судиться за это рабочее место, потому что ей некуда идти.

Участник конференции: Проблема в том, что существует нестабильность в коллективе. Произошла какая-то профессиональная деформация, она не способна идти на конструктивные переговоры.

Участник конференции: Я согласен с докладчиком, что нужно ввести нормы корпоративной этики. У нас есть такие компании, как транснациональные корпорации, в которых корпоративная этика насаждается на транснациональном уровне. Есть целый кодекс поведения работников компании «Кока-кола». Но далее возникает вопрос сбора доказательств. ТК РФ в этом отношении говорит достаточно о тех правах, которые предоставляются работнику. Для того чтобы доказать нарушения прав работников по ТК РФ, действительно, требуются диктофонные записи, фотографирование и т.п. В этом плане, я уверен, введение корпоративной этики вряд ли что даст.

Герасимова Е.С.: Я хотела бы поддержать Риму Шарифуллину. Количество женщин, обращающихся за консультациями, всегда 68–72 %. Несколько лет назад мы проводи-

ли проект по дискриминации, мы хотели «пощупать», реально ли происходит дискриминация в трудовых отношениях. Мы спрашивали, какими причинами были вызваны нарушения прав, и выяснили, что самым распространенным дискриминационным признаком в нашей стране является преследование за то, что человек занимался защитой своих прав.

Смайлене Я.В.: Я бы тоже хотела привести пример моббинга «снизу». У нас есть случай отчаянной борьбы мужчины, возглавляющего группу против директора национального заповедника, которая закончилась полным крахом, с точки зрения самих работников.

У нас проходят административные реформы, которые влекут реорганизацию самой структуры. В процессе реорганизации происходят изменения, связанные с системой оплаты труда, изменением штатного расписания. Один из работников начал всю эту катавасию, писал в министерство и правительство. В результате люди остались без премии, без стимулирующих выплат и сами себя наказали. Директор остался на месте.

ЕВРОПЕЙСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ: ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ДЛЯ РОССИИ

Лютов Никита Леонидович,
к.ю.н., доцент Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина

Европейская социальная хартия не является для нас новостью. Она была подписана Президентом РФ уже десять лет назад, но существовала в качестве декларации, поскольку не была ратифицирована. Сегодня у нас появился механизм, которым можно воспользоваться.

В принципе у нас и до этого была Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, конвенции МОТ, Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Есть ли для нас какой-либо смысл в этой Хартии? Определенно есть, так как в ней заложен определенный механизм реализации. Он осуществляется специальным органом.

Я бы хотел сделать небольшую ремарку по поводу того, как Российская Федерация ратифицировала Хартию. Этот акт, в отличие от подавляющего большинства других международных актов, может быть ратифицирован не в целом. Можно ратифицировать минимальный набор статей, который необходимо выполнить, чтобы ратификация состоялась. По этому минимуму Хартия и была ратифицирована. И все, что связано с бюджетными расходами, мы ратифицировать отказались. В Государственной думе РФ написали, что никаких дополнительных обязательств на Российскую Федерацию ратификация не возлагает. В этом заключается ошибка.

Хартия — это не только текст международного акта, но и практика его применения, и механизм толкования. Механизм контроля напоминает процедуры, которые используются в рамках Международной организации труда. Первый механизм — обязанность государств, ратифицировавших соответствующие конвенции, информировать о состоянии законодательства контрольные органы МОТ либо Хартии. Второй механизм — процедура, связанная с рассмотрением жалоб со стороны либо НПО, либо профсоюзов на нарушение соответствующего международного акта, в нашем случае Хартии.

В соответствии с Хартией двумя видами процедур контроля занимается один и тот же орган, который называется Европейский комитет по социальным правам. По своей структуре и способу образования он во многом напоминает Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, потому что комитет МОТ формируется из независимых специалистов по методу максимально широкого географического представительства, большинство из них — представители академической среды. Европейский комитет по социальным правам состоит из 15 специалистов, преимущественно юристов, но в него входят и экономисты, все они являются специалистами в области международного и сравнительного трудового права. Главные принципы деятельности членов комитета — беспристрастность и профессионализм. Члены комитета дают клятву, что не будут пристрастны по отношению к какому-либо государству. Председателем комитета до конца 2010 г. является Полонка Кончар, профессор из Словении.

Ежегодно в комитет представляются доклады правительствами стран в отношении ратифицированных статей, при этом в отношении не всех ратифицированных статей одновременно, а по одному из четырех блоков.

Правительство Российской Федерации должно будет представить первый отчет в октябре 2011 г. по вопросам занятости и трудового договора.

Другая процедура контроля — рассмотрение коллективных жалоб профсоюзов и правозащитных организаций. Аналогичный метод профсоюзы и правозащитные организации используют в Комитете по свободе объединения и Комитете экспертов МОТ. Этот механизм используется с 1998 г., когда вступил в силу протокол о коллективных жалобах к Хартии. Обращаться с коллективными жалобами можно только в случае ратификации протокола о коллективных жалобах, но Россия этот протокол не ратифицировала. Таким образом, мы приняли на себя обязательства только по тем статьям, которые не влекут бюджетных обременений и в отношении которых невозможно подать коллективную жалобу.

Процедура подачи отчета представляет особый интерес, так как комитет будет рассматривать соответствие российского законодательства Хартии, причем это соответствие может рассматриваться расширительно. Всем мы знаем, как широко толкуется свобода объединения Комитетом по свободе объединения МОТ. В случае с Хартией ситуация аналогичная с учетом того, что расширительное толкование касается не только свободы объединения, но и других статей.

Представляет интерес дайджест практики применения Хартии комитетом, в котором на основе анализа материалов коллективных жалоб и отчетов излагается, какие положения национального законодательства соответствуют Хартии, а какие нет.

Проанализировав этот дайджест, я сделал вывод о том, что в некоторых случаях комитет идет дальше в своих толкованиях, чем соответствующие контрольные органы МОТ. Например, понятие принудительного труда. Комитет в своих толкованиях ссылается на Конвенцию МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде». Но если в ст. 1 Конвенции № 29 говорится о том, что «каждый член МОТ, который ратифицирует <…> Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах *в возможно кратчайший срок*» и предусматривается переходный период, в течение которого принудительный труд с рядом ограничений может использоваться, то Хартия предусматривает немедленный запрет принудительного труда. При этом понятие принудительного труда по Конвенции № 29 существенно шире понятия принудительного труда, которое предусмотрено в ст. 4 Трудового кодекса РФ. В частности, в соответствии с Конвенцией принудительный труд должен обладать таким свойством, как отсутствие добровольного предложения своих услуг. \

Понимание наказания, которым угрожают принуждаемому к труду, в Кодексе и Конвенции тоже различается. Это приводит к тому, что различные ситуации недобровольного труда подпадают под определение, закрепленное в Конвенции, но не в Кодексе. До ратификации Хартии правовой проблемы с этим не возникало, поскольку запрет принудительного труда в Кодексе и Конвенции, по сути, давался для разных целей: в Кодексе — немедленный императивный запрет, в Конвенции — «обязательство поскорее, по возможности» запретить. Европейский же комитет по социальным правам исходит из того, что принудительный труд *в понимании, закрепленном в Конвенции № 29*, подлежит немедленному запрету, для всех ратифицировавших Хартию. Таким образом, можно говорить о несоответствии российского законодательства Хартии в части запрета принудительного труда.

Есть и прямые отличия в понимании схожих международных трудовых стандартов со стороны контрольных органов МОТ и Хартии. Например, Комитет по свободе объединения МОТ исходит из того, что запрет или легализация «мер профсоюзной безопасности», направленные на поддержание членства в профсоюзе (прежде всего, правило «закрытого цеха», когда допускается заключение трудовых договоров только при условии членства в конкретном профсоюзе), должны определяться во внутреннем трудовом законодательстве. Европейский комитет по социальным правам считает, что «закрытый цех» должен быть запрещен.

Еще один — довольно существенный — момент. Ч. 4 ст. 6 Хартии предусматривает право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку. В последнее время возникла дискуссия о том, подразумевается ли в данном случае, что в Хартии легализуется локаут. Изначально такое мнение было высказано проф. И.Я. Киселевым, а потом его поддержал проф. А.М. Лушников. В понимании Европейского комитета по социальным правам локаут запрещен быть не должен. Но этот не тот «локаут», о котором говорится в ст. 415 Трудового кодекса РФ. В решениях комитета также указывается, что запрещается увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре. Другими словами, локаут в понимании нашего Кодекса, с точки зрения Комитета, подлежит запрету, однако само по себе понятие «локаута» понимается в нашем внутреннем законодательстве некорректно.

Обсуждение

Участник конференции: Каким образом можно использовать Хартию?

Лютов Н.Л.: Во-первых, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ международные договоры России являются составной частью ее правовой системы, а это означает, что они обладают прямым действием на территории нашей страны. Во-вторых, мы можем ее использовать в Европейском суде по правам человека, где ее будут использовать с большей готовностью, апеллируя к тому, что это общепризнанная императивная норма международного права. В национальных судах можно ссылаться на толкования комитета, хотя это толкование не обязательно для самого же Комитета, в том числе его последующих решений.

Участник конференции: Насколько возможна имплементация норм Хартии в региональное законодательство?

Лютов Н.Л.: Если федеральный законодатель не урегулировал соответствующий вопрос, то субъект федерации может сделать это самостоятельно.

Герасимова Е.С.: Существует механизм представления теневых докладов применительно к разным международным механизмам. Смысл заключается в том, что правительство представляет доклад по выполнению какого-либо международного документа. В разных международных организациях есть разные положения по этому поводу. Например, в МОТ представители профсоюзов и работодателей имеют право представлять свои комментарии относительно докладов правительства. В Хартии предусмотрена аналогичная норма о том, что объединения работодателей, профсоюзы и некоммерческие организации имеют право представлять свои комментарии в виде докладов. И, например, как действуют в других международных организациях: даже если правительство не представляет свои доклады, представители работодателей или профсоюзов все равно имеют право представить свои доклады. Мы можем использовать данный механизм.

Участник конференции: Вопрос по поводу обращения в Комитет. Каков язык обращения?

Лютов Н.Л.: Рабочим языком является английский язык.

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ В ПРОФСОЮЗЫ. ПРАКТИКА ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА. ПРАКТИКА ОБРАЩЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СУД ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА С ЖАЛОБАМИ НА НАРУШЕНИЕ ПРАВА НА СВОБОДУ ОБЪЕДИНЕНИЯ В ПРОФСОЮЗЫ

Гвоздицких Анна Валерьевна,
руководитель юридической программы Центра социально-трудовых прав

В целях знакомства с развитием прецедентной практики Европейского суда по правам человека по ст. 11 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (свобода объединения) в части, касающейся реализации свободы объединения в профсоюзы, рекомендую обратиться к тексту постановления Суда по делу «Демир и Байкара против Турции» от 12 ноября 2008 г. (жалоба № 34503/97). В нем приведен обзор прецедентной практики по ст. 11 Конвенции.

За неимением времени в своем выступлении я обращу ваше внимание на несколько важных, на мой взгляд, моментов.

Одним из принципов толкования Конвенции является автономность понятий. Данный принцип означает, прежде всего, независимость содержания понятий, используемых Конвенцией, от содержания, придаваемого им национальным правом государств-участников Конвенции, и тем более от того, как данное понятие раскрывается в праве государства-ответчика. Этот принцип применим и к такому понятию, как «объединение». Подробно это понятие раскрывается в брошюре «Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека» И.С. Герасимовой.

Еще одним способом толкования положений Конвенции является обращение Суда к практике государств-участников Конвенции, к тому, каким образом тот или иной сложный вопрос права разрешен в национальных правовых системах, а также международном праве. В частности, этот способ был использован Судом при рассмотрении дел о «закрытом цехе», при этом Суд опирался на положения Европейской социальной хартии.

Важно, что в последнее время произошла определенная корректировка прецедентов по ст. 11 Конвенции, в целом в благоприятную для профсоюзов сторону. Однако эта корректировка связана с рассмотрением Судом конкретных дел, обстоятельства которых позволили Суду немного отойти от своей ранней практики. Нужно иметь в виду, что при других фактических обстоятельствах решения Суда могут быть иными.

Для иллюстрации этих тезисов я обращусь к таким правам, как право на коллективные переговоры и право на забастовку.

Сначала кратко обозначу принципы толкования положений ст. 11 Конвенции применительно к свободе объединения в профсоюзы. В ней названа цель деятельности профсоюзов — защита интересов его членов (безусловно, люди объединяются в профсоюз для защиты своих интересов). Толкование этого положения подразумевает, что государства-участники Конвенции должны предоставить профсоюзам *возможность бороться* за защиту интересов своих членов.

Иными словами, профсоюзам должна быть предоставлена эта свобода в принципе, а то, какими средствами она обеспечивается, какими именно полномочиями обладают профсоюзы, определяет государство. Последнее обладает широкой свободой усмотрения: государство не обязано предоставлять профсоюзу полный объем всех известных прав по защите интересов своих членов (консультации, участие в ведении коллективных переговорах и другие права вплоть до права на забастовку). Свобода профсоюзов определяется через формулу: профсоюз имеет право быть выслушанным. Однако и это право следует признать не абсолютным, подверженным определенным условиям. Например, в национальном праве может быть предусмотрено, что государство в лице своих уполномоченных органов обязано консультироваться только с наиболее представительными профсоюзами. По ряду жалоб, в которых оспаривалась невозможность воспользоваться тем или иным конкретным средством защиты интересов членов профсоюза-заявителя, предусмотренным национальным правом (например, профсоюз-заявитель не мог быть признан наиболее представительным, а поэтому не мог принимать участие в общенациональных консультациях с уполномоченным органом по вопросам, затрагивающим интересы членов данного профсоюза), Суд принимал решения об их неприемлемости или признавал отсутствие нарушения ст. 11 Конвенции со ссылкой на то, что заявители сохраняли право быть выслушанными, так как всегда имели возможность воспользоваться *иными* средствами защиты (несмотря на то что сами заявители не считали их для себя эффективными). Суд в таких случаях не вмешивался в осуществление широкой свободы усмотрения государством. Другой принцип заключается в том, что ст. 11 Конвенции не гарантирует особого отношения государства к профсоюзам и их членам.

Тем не менее эти исходные конвенционные принципы в определенной степени были пересмотрены благодаря ряду дел против Турции, которые были рассмотрены в 2007–2009 гг. по жалобам профсоюзов, объединяющих государственных и муниципальных служащих. Фактические обстоятельства дел имеют отношение к событиям десятилетней давности, к началу и середине 1990-х годов. Только спустя десять лет появились решения, благодаря которым произошла определенная корректировка прецедентной практики Суда.

Примером может послужить следующее дело о забастовке. В постановлении по делу «Энержи Япи-Йоль Сен против Турции» от 21 апреля 2009 г. (жалоба № 68959/01) было признано нарушение ст. 11 Конвенции. Члены административного совета профсоюза-заявителя приняли участие в общенациональном дне забастовок, о котором было известно администрации. За пять дней до этого был издан циркуляр, запрещающий государственным служащим участвовать в забастовке. Он не являлся нормативным правовым актом, но в нем, по мнению государства-ответчика, воспроизводились нормы национального законодательства, запрещающие государственным служащим участвовать в забастовке. Суд посчитал, во-первых, что циркуляр является законным основанием для вмешательства в осуществление права, гарантированного ст. 11 Конвенции (на основании автономности понятия «закон»). Во-вторых, Суд посчитал, что запрет на проведение забастовки не соответствует критерию «необходимости в демократическом обществе». В частности, Суд указал, что право на забастовку, с одной стороны, не носит абсолютного характера и может быть подвергнуто регулированию. С другой стороны, запрет проведения забастовки не может распространяться на всех служащих. Закон, устанавливающий ограничение на право на проведение забастовки, должен быть максимально ясным и четко определять категории граждан, которых это ограничение касается.

Примером дела, касавшегося права на проведение коллективных переговоров, является «Демир и Байкара против Турции» (жалоба № 34503/97). Оно рассматривалось

долго, сначала было вынесено постановление палаты Суда, которое затем было пересмотрено в Большой палате Суда по заявлению государства-ответчика, которое возражало против пересмотра исходных конвенционных принципов, касающихся свободы объединения в профсоюзы. Постановление Большой палаты, тем не менее, подтвердило позицию палаты. Профсоюз-заявитель, объединявший муниципальных служащих, заключил коллективный договор с работодателем на два года, в соответствии с которым служащим предоставлялись дополнительные выплаты. После проведения аудиторский проверки суды признали, что профсоюз не имеет прав юридического лица, коллективный договор был аннулирован и вынесено решение о возврате выплаченных сумм. Вопрос в данном деле заключался в том, является ли право на участие в коллективных переговорах и заключение коллективного договора необходимым элементом свободы объединения в профсоюзы. Суд указал, что необходимо пересмотреть прецеденты, в соответствии с которыми это право не признавалось неотъемлемым элементом ст. 11 Конвенции. Суд отметил, что необходимо принять во внимание развитие, которое было достигнуто в соответствующих вопросах в рамках международного и внутригосударственного права. В данной ситуации он посчитал, что право на ведение коллективных переговоров в принципе стало одним из существенных элементов права вступать в профсоюз для защиты своих интересов, предусмотренного ст. 11 Конвенции.

Особенность дел, рассмотренных Судом против Турции, заключается в том, что произошла определенная корректировка его позиций относительно гарантий свободы объединения в профсоюзы по ст. 11 Конвенции, а это дает более широкие возможности по использованию конвенционного механизма защиты прав профсоюзов и свободы объединения.

ЗАЩИТА ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВОЕ СУДЕБНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО: ЧРЕЗМЕРНАЯ ДЛИТЕЛЬНОСТЬ РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ, НЕИСПОЛНЕНИЕ СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ

Сиволдаев Илья Владимирович, юрист Общественной приемной при Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации в Воронежской области, юрист Центра социально-трудовых прав, юрист АНО «ЮРИКС»

В отношении Европейского Суда по правам человека имеются две новости.

Во-первых, 4 мая 2010 г. в «Российской газете» были опубликованы два закона, касающиеся сроков судебного разбирательства и сроков исполнения судебных решений. Логика этих законов не совсем понятна. Обращаю особое внимание: до 4 июня 2010 г. в суды можно было обращаться с заявлением о присуждении компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного акта в разумный срок без оплаты государственной пошлины.

Эти законы были приняты во исполнение пилотного постановления Суда по жалобе «Бурдов против России» № 2. На сегодняшний день я не встречал издания, в котором это постановление было бы опубликовано на русском языке. Соответственно многие судьи не в курсе соответствующего постановления.

Во-вторых, с 1 июня 2010 г. вступил в силу Протокол № 14 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, который реформирует Суд. Практика Секретариата и Суда так или иначе на протяжении последних лет была уже реформирована в соответствии с этим протоколом.

Изменения, внесенные Протоколом № 14, коснулись практики рассмотрения малозначительных дел, которые будут признаваться неприемлемыми. В Суд ежегодно поступает около 120 000 жалоб, из них около 30 000 из России, таким образом, каждая четвертая жалоба — российская. Всего в Секретариате Суда работает 700 сотрудников, из них в российской секции около 45 человек. Как вы понимаете, рассматривать большинство дел не удается. По-видимому, многие жалобы теперь будут признаваться неприемлемыми.

Например, по делу Рякиба Бирюкова против России (жалоба № 14810/02), которое касалось нарушения публичного характера судебного разбирательства, Суд прислал уведомление о частичной неприемлемости жалобы. В постановлении по этому делу он не присудил компенсацию и написал, что установление нарушения само по себе составляет достаточную справедливую компенсацию за моральный вред, понесенный заявителем.

За последний год Суд принял три стандартных постановления по жалобам, которые я написал. Одно постановление касалось неразумных сроков исполнения судебных

решений. Если раньше Суд говорил, что детские пособия не являются существенной частью семейного бюджета, и писал, что сам факт установления нарушения является достаточной компенсацией, то сейчас мы добились выплаты справедливой компенсации. Для малообеспеченных матерей пособие на детей — существенная часть бюджета, особенно когда пособия не платятся годами, кроме того, это пособие гораздо выше, чем прожиточный минимум. Сначала Суд начал присуждать по 3 000 евро за неисполненные судебные решения, сейчас мы подняли эту планку до 3 900 евро.

Второе дело касалось неразумного срока судебного разбирательства. Дело рассматривалось восемь лет. Суд присудил компенсацию морального вреда в размере 3 600 евро и 500 евро за судебные расходы.

Судебные расходы мы рассчитываем следующим образом. Мы фиксируем, сколько времени потратили на работу над жалобой в Суд. При этом мы исходим из тарифа, что Суд присуждает около 40–50 евро за час работы.

Мы участвовали в помощи подмосковным пенсионерам, судебные решения, вынесенные в их пользу, отменялись по вновь открывшимся обстоятельствам. К вновь открывшимся обстоятельствам относилась практика Верховного суда РФ. Заявителей было более 200 человек. Суд отказал в компенсации судебных расходов, но присудил 2 000 евро компенсации морального вреда.

Интересны коммуникации жалоб по делам о неисполнении судебных решений, в том числе работодателями. У нас была ситуация, при которой АО «Энергия» в г. Воронеж не исполняло судебное решение на протяжении восьми лет до тех пор, пока Суд не коммуницировал первую жалобу. Мы жаловались на неэффективную работу приставов, прокуратуры и судов. Завод должен был выплатить заявителям по несколько сот тысяч рублей, но очень хитро уклонялся от исполнения решения. В связи с тем что он является оборонным предприятием, было невозможно наложить арест на имущество. Кроме того возникала сложность с наложением ареста на счета предприятия, которые очень быстро открывались и закрывались, быстро проводились денежные операции. Как только предприятие открывало счет, налоговая инспекция сообщала об этом в службу судебных приставов. К моменту наложения ареста на счет приставами все операции уже были проведены. Несмотря на все махинации, против руководства предприятия уголовное дело не было возбуждено. Соответственно должник постоянно жаловался на действия судебных приставов, и исполнительное производство приостанавливалось. Суд принимал постановления о приостановлении исполнительного производства, потом эти постановления отменялись, при этом определение об отмене этого постановления направлялось только спустя шесть месяцев с момента вынесения. Мы надеемся, что Суд примет постановление о том, что права заявителя нарушаются тогда, когда должником является как государство, так и частное лицо из-за неэффективности работы, в том числе нашего законодателя.

По поводу дел о неуведомлении о рассмотрении дел в кассационной инстанции. Имеют место случаи, когда лицо приходит в суд и выясняет, что рассмотрение дела уже состоялось и в жалобе отказано. После того как наши жалобы были коммуницированы, в Воронежской области всем участникам процесса в обязательном порядке стали рассылать повестки с уведомлением о рассмотрении дел в кассации. Ранее повестки отправлялись простыми письмами, которые либо не доходили вообще, либо доходили с опозданием.

Обсуждение

Участник конференции: У меня вопрос по поводу закона о компенсации. К подсудности какого суда будет относиться рассмотрение соответствующего иска? Ответчиком по данным делам является Министерство финансов?

Сиволдаев И.В.: К подсудности суда субъекта федерации — по месту проведения исполнительного производства, если речь идет об исполнительном производстве. Мы жалуемся в Воронежский областной суд. Я знаю, что на данный

момент ни одно дело не было рассмотрено, так как истребуется вся информация от судебных приставов.

Участник конференции: Вопрос по поводу компенсации за неразумность сроков рассмотрения дел судебных дел. Каковы критерии разумности?

Сиволдаев И.В.: Нужно смотреть практику Суда. Кроме того, в законах есть точные формулировки. Прежде всего, речь идет о соблюдении процессуальных сроков. У нас на исполнение судебного решения отводится два-три месяца, но в практике Суда минимальный срок неразумного исполнения — больше года.

Что касается неразумного срока судебного разбирательства, практика Суда показывает, что он составляет от трех лет и более. Но присутствует ряд других критериев, таких как сложность дела, поведение заявителя, социальная значимость дела.

В Комитет Государственной думы по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству

ЗАЯВЛЕНИЕ УЧАСТНИКОВ IV КОНФЕРЕНЦИИ АССОЦИАЦИИ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА» ОТНОСИТЕЛЬНО ЗАКОНОПРОЕКТА, ВНЕСЕННОГО ПРЕЗИДЕНТОМ РФ, № 341071-5 «ОБ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ПРОЦЕДУРЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА (ПРОЦЕДУРЕ МЕДИАЦИИ)»

11 марта 2010 г. Президентом Российской Федерации в Государственную думу РФ был внесен законопроект № 341071-5 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Поддерживая в целом инициативу по внедрению альтернативных способов разрешения споров в российскую правовую практику, мы, участники IV Конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права», выражаем свою озабоченность в связи с предполагаемым распространением указанного законопроекта на рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

Из текста законопроекта № 341071-5, размещенного на сайте Государственной думы РФ, следует, что предлагаемый закон будет регулировать «отношения, связанные с использованием процедуры медиации при урегулировании споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений». Однако споры, возникающие из трудовых отношений, и в особенности индивидуальные трудовые споры, имеют значительную специфику по сравнению с иными видами отношений, на регулирование которых направлен предлагаемый закон. В частности, необходимость особого регулирования диктуют неравноправный характер отношений участников трудовых отношений, значительная зависимость работника от работодателя, отсутствие равновесных взаимных мер воздействия работника и работодателя друг на друга и как следствие потребность работника как более слабой стороны в трудовых отношениях в повышенной правовой защите.

Предлагаемый же проект закона сконструирован и нацелен главным образом на разрешение конфликтов, которые возникают среди равноправных субъектов правовых отношений. Механизмы и нормы, которые эффективно будут работать в гражданско-правовых и семейных отношениях, с большой вероятностью будут нести угрозу правам и интересам работников как более слабой стороне в трудовых отношениях, сделают их более уязвимыми для злоупотреблений со стороны недобросовестных работодателей.

В связи с вышеизложенным мы считаем, что распространение действия указанного законопроекта на трудовые отношения без установления особенностей, необходимых для данного вида правоотношений, не просто окажется неэффективным, но и создаст

угрозу интересам работников. По нашему мнению, трудовые отношения и трудовые споры должны быть исключены из сферы действия указанного закона.

Вместе с тем мы поддерживаем инициативу по внедрению медиации как способа разрешения споров, в том числе и в трудовые отношения. Однако, по нашему мнению, в связи со значительной спецификой трудовых отношений медиация в этой сфере требует отдельного законодательного регулирования, учитывающего специфику этого вида отношений. НП «Юристы за трудовые права» готово активно участвовать в разработке соответствующего законопроекта.

От имени и по поручению участников IV Конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права»

Герасимова Е.С.

В Комитет Государственной думы по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству

ЗАЯВЛЕНИЕ УЧАСТНИКОВ IV КОНФЕРЕНЦИИ АССОЦИАЦИИ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА» ОТНОСИТЕЛЬНО НАРУШЕНИЯ ПРАВ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ, НА ПОЛУЧЕНИЕ ПОСОБИЙ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ В СВЯЗИ С МАТЕРИНСТВОМ

Участники IV конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» выражают свою озабоченность в связи с масштабами, которые приняло повсеместное нарушение прав женщин, имеющих детей, на получение пособий по социальному страхованию в связи с материнством. Обобщив имеющуюся практику в отношении борьбы с нарушениями этих прав, участники IV конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» предлагают следующие меры защиты конституционного права указанной категории женщин на государственную защиту материнства и детства.

1. Изменить порядок выплаты пособий по государственному социальному страхованию, предусмотрев право женщин, подлежащих обязательному социальному страхованию и состоящих в трудовых отношениях, на получение государственных пособий в связи с материнством непосредственно в учреждениях Фонда социального страхования.
2. Прекратить широко распространенную практику отказов Фонда социального страхования в возмещении затрат работодателя на выплату пособий в связи с материнством. Указанная практика демотивирует работодателя соблюдать права женщин, имеющих детей; активно стимулирует недобросовестные практики по отказу в приеме на работу беременных женщин, по вынужденному прекращению трудовых отношений с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет.
3. В случае сохранения существующего порядка выплаты пособий по государственному социальному страхованию необходимо предпринять следующие меры. Поскольку одним из наиболее распространенных способов ухода работодателей от обязанности выплачивать женщинам пособия в связи с материнством является смена собственниками юридического лица, через которое осуществляется финансовая деятельность, и прекращение финансовой деятельности юридического лица, с которым женщина, имеющая детей, состоит в трудовых отношениях, представляется необходимым увеличить пределы имущественной ответственности учредителей, установить субсидиарную ответственность учредителей по требованиям работников о выплате государственных пособий по обязательному социальному страхованию в связи с материнством.

Одобрено участниками IV конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права»
29 мая 2010 года

ЧЕТВЕРТАЯ ЕЖЕГОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ АССОЦИАЦИИ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА» 28–29 МАЯ 2010, МОСКВА

Механизмы защиты трудовых прав. Возможности их развития и совершенствования

ПРОГРАММА

Гостиница «Вега-Измайлово»
Измайловское ш., 71, 3В; станция метро «Партизанская»
Зал для пленарных сессий: **«Левитан»** (3 этаж, 2 этаж бизнес-центра)
Дополнительный зал для рабочих групп: «Айвазовский» (1 этаж, бизнес-центр)

28 мая 2010 года, пятница

10.30 — 13.30 ОТКРЫТИЕ КОНФЕРЕНЦИИ

Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав». *Профессиональная Ассоциация НП «Юристы за трудовые права»: цели, задачи, перспективы*

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ
ТЕМА 1. Альтернативные способы разрешения трудовых конфликтов

МОДЕРАТОР: **Герасимова Елена Сергеевна**

ДОКЛАДЧИКИ:

Головина Светлана Юрьевна, профессор, доктор юридических наук, заведующая кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии. *Медиация как внесудебный способ разрешения трудовых споров*

Печеник Ксения Александровна, частнопрактикующий юрист, соискатель Российский академии адвокатуры и нотариата,

Енютина Галина Евгеньевна, ведущий специалист по правовым вопросам, Центр социально-трудовых прав. *Использование примирительных процедур в разрешении трудовых конфликтов в практике российских компаний. Законопроект о медиации*

ДИСКУССИЯ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ СЕКЦИЙ И ИХ ВЕДУЩИХ

14.30 — 16.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ

Основные способы защиты трудовых прав

МОДЕРАТОР: **Герасимова Елена Сергеевна**

Шарифуллина Рима Садитовна, Президент СПб ОО «Петербургская ЭГИДА». *Защита трудовых прав. Текущее состояние и перспективы*

ТЕМА 2. **Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства**

ДОКЛАДЧИКИ:

Суслов Владимир Николаевич, заместитель начальника сводно-аналитического отдела — главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в городе Москве. *Государственный надзор и контроль над соблюдением трудовых прав как составная часть механизма защиты трудовых прав*.

Ерошенкова Ольга Юрьевна, государственный инспектор труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в городе Москве. *Организация работы Государственной инспекции труда в городе Москве с обращениями граждан*

ДИСКУССИЯ

ТЕМА 3. **Рассмотрение трудовых споров судами: тенденции**

ДОКЛАДЧИКИ:

Енютина Галина Евгеньев на, ведущий специалист по правовым вопросам. Центр социально-трудовых прав. *Использование аудио- и видеозаписей в гражданском процессе*

Герасимова Елена Сергеевна. к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав». *Проблема взыскания судами судебных расходов с работников в трудовых спорах: развитие практики*

ДИСКУССИЯ. ОБСУЖДЕНИЕ ВОПРОСОВ, ПРЕДЛОЖЕННЫХ УЧАСТНИКАМИ

16.30 — 17.40 РАБОТА ПО СЕКЦИЯМ

СЕКЦИЯ 1. **Неформальная занятость. Тенденции развития трудовых отношений и права работников.** *Зал «Айвазовский»*

МОДЕРАТОР: **Гвоздицких Анна Валерьевна**

ДОКЛАДЧИКИ:

Крылова Ольга Сергеевна, ведущий консультант по правовым вопросам, Центр социально-трудовых прав (Москва). *Неформальная занятость. Тенденции развития трудовых отношений и права работников*

СЕКЦИЯ 2. **Профсоюзное право.** *Зал «Левитан»*

МОДЕРАТОР: **Шарифуллина Рима Садитовна**

ДОКЛАДЧИКИ:

Светлана Павловна Куроглу, заведующий правовым отделом, главный правовой инспектор Объединения организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф». *Системный подход в организации правозащитной деятельности*

Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав». *Предложения по реформированию российского законодательства и правоприменительной практики с целью обеспечения реализации и защиты прав в области свободы объединения*

17.40 — 18.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ

Вручение Ежегодной премии «Юрист года»
Общее собрание членов НП «Юристы за трудовые права».

29 мая 2010 года, суббота

10.30 — 11.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ

ТЕМА 4. **Защита трудовых прав: актуальные тенденции и проблемы правоприменения**

МОДЕРАТОР: **Гвоздицких Анна Валерьевна**

ДОКЛАДЧИКИ:

Лушникова Марина Владимировна, заместитель декана юридического факультета по научной работе Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права.

Лушников Андрей Михайлович, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, доктор юридических наук и доктор исторических наук, профессор.

Касаткин Алексей Владимирович, внештатный правовой инспектор Профсоюза работников народного образования и науки г. Глазова. *Практика защиты права на выплату заработной платы. Практика защиты права на досрочную трудовую пенсию по старости педагогических работников*

Харькова Ирина Николаевна, коллегия адвокатов «Баронов и К», помощник адвоката, **Сенников Николай Михайлович**, ТОП Петродворцового района СПб Общероссийского профсоюза образования, председатель, к.ю.н., доцент. *Моббинг: руководитель против подчиненного*

ДИСКУССИЯ. ОБСУЖДЕНИЕ ВОПРОСОВ, ПРЕДЛОЖЕННЫХ УЧАСТНИКАМИ.

12.00 — 13.30 РАБОТА ПО СЕКЦИЯМ

СЕКЦИЯ 3. **Международные механизмы защиты трудовых прав и права на свободу объединения.** *Зал «Айвазовский»*

МОДЕРАТОР: **Крылова Ольга Сергеевна**

ДОКЛАДЧИКИ:

Лютов Никита Леонидович, к.ю.н., доцент, Московская государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина. *Европейская социальная хартия: возможности применения для России*

Гвоздицких Анна Валерьевна, руководитель юридической программы Центра социально-трудовых прав. *Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека. Практика обращения в Европейский суд по правам человека с жалобами на нарушение права на свободу объединения в профсоюзы.*

Сиволдаев Илья Владимирович, юрист Общественной приемной при Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации в Воронежской области, юрист Центра социально-трудовых прав, юрист АНО «ЮРИКС». *Защита права на справедливое судебное разбирательство: чрезмерная длительность рассмотрения дел, неисполнение судебных решений*

12.00 — 13.30 СЕКЦИЯ 4. **Дискриминация по признаку пола в сфере труда. Опыт Санкт-Петербургской Эгиды по защите прав женщин.** *Зал «Левитан»*

МОДЕРАТОР: **Герасимова Елена Сергеевна**

ДОКЛАДЧИКИ:

Плешко Елена Евгеньевна, начальник юридического отдела, СПб ОО «Петербургская ЭГИДА». *Недостатки правового регулирования защиты женщин от дискриминации в сфере труда и социальной защиты женщин в связи с материнством*

Каримова Надежда Идрисовна, юрисконсульт первой категории СПб ОО «Петербургская ЭГИДА». *Опыт СПб ОО «Петербургская ЭГИДА» по защите прав женщин*

Шарифуллина Рима Садитовна, Президент СПб ОО «Петербургская ЭГИДА». *Необходимость принятия изменений в законодательство об охране материнства*

14.30 — 16.30 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ
Внесение изменений в Устав НП «Юристы за трудовые права».

ТЕМА 4. **Защита трудовых прав: актуальные тенденции и проблемы правоприменения.**

ДИСКУССИЯ. ОБСУЖДЕНИЕ ВОПРОСОВ, ПРЕДЛОЖЕННЫХ УЧАСТНИКАМИ

МОДЕРАТОР: **Крылова Ольга Сергеевна**

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ КОНФЕРЕНЦИИ
Представление результатов работы секций