



СУДЫ ВСТАЛИ НА ЗАЩИТУ ПРАВ РАБОТНИКОВ

— **Какие основные изменения и тенденции в судебной практике в сфере трудового права можно выделить?**

— Эти изменения есть, и они настолько существенны, что их нельзя не заметить. Причем начались они, вопреки часто встречающемуся мнению, до пандемии *COVID-19* — примерно в тот же период, когда заработала система кассационных судов и в трудовых спорах началась эпоха сплошной кассации. До этого трудовые споры крайне редко доходили до стадии рассмотрения в третьей — кассационной — инстанции, но сейчас ситуация кардинально изменилась: проигравшая две инстанции сторона считает своим долгом попытаться удачу, обжаловав решение в кассационном суде. Кроме того, резко возросло количество дел, решения по которым были в кассации отменены.

Но что еще более примечательно, практика по трудовым спорам ощутимо повернулась в сторону защиты

интересов работника. Судами был высоко поднят старый лозунг о необходимости защиты работника как слабой стороны в споре, несмотря на то что слабость эта во многих случаях крайне условна, если вообще присутствует. В результате суды стали использовать все возможные способы для признания законными требований работника, в первую очередь крайне свободное толкование трудового законодательства. Если решение по спору о законности увольнения выносится в пользу работодателя, имеется большая вероятность того, что оно будет отменено вышестоящей инстанцией. Верховный Суд РФ, отметив, как важно рассматривать существо отношений, избегать формального подхода и т.п., обратил особое внимание на необходимость защиты интересов работника, что, конечно, не может не влиять на подход нижестоящих судов при рассмотрении трудовых споров. Речь идет даже не о традиционно существующем подходе, обеспечивающем максимальную защиту беременных в трудовых спорах — известно, что у недобросовестной беременной работницы всегда имелась масса возможностей для того, чтобы безнаказанно испытывать терпение работодателя. Сам по себе факт беременности служит мощным «оберегом», поскольку увольнение беременной по инициативе работодателя закон категорически запрещает, кроме как в случае ликвидации компании. Хрестоматийный пример: в одном из дел оспаривалось увольнение, при котором трудовой договор с работницей был расторгнут за прогул с учетом ее предшествующего поведения и отношения к работе — дама часто появлялась на работе в состоянии алкогольного опьянения. После увольнения выяснилось, что в дату увольнения работница была беременна, после чего исход спора в ее пользу был предreshен и на него ничто не могло повлиять: ни то, что работница умышленно допускала грубейшие нарушения трудовой дисциплины, ни то, что в дату увольнения о ее беременности не знал не только работодатель, но и она сама, ни аборт, сделанный ей немедленно после того, как она узнала о беременности. Имеется даже судебная практика, где делается вывод о том, что увольнение беременной по инициативе работодателя следует признать незаконным и в случае, если она *умышленно скрыла* от работодателя факт беременности, чтобы после увольнения затеять трудовой спор с гарантией его выигрыша и оплаты всего времени «вынужденного прогула», несмотря на то что фактически незаконное увольнение было подстроено ей самой.

Но появились и другие, более настораживающие подходы, например к увольнению по соглашению сторон. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2¹, а это основополагающий судебный акт, которым руководствуются нижестоящие суды при рассмотрении трудовых споров, прямо указано, что если достигнута договоренность относительно прекращения трудового договора по соглашению сторон, то аннулировать такую договоренность можно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Другими словами, ни одна из сторон, подписавших соглашение, не имеет права в одностороннем порядке требовать его расторжения. В соответствии с таким подходом, когда работник, уволенный по соглашению сторон, требовал признать увольнение незаконным, суд главным образом интересовался тем, подлинная ли его подпись в соглашении. Если работник действительно собственноручно подписал соглашение, успешно оспорить законность его увольнения по этому основанию было практически невозможно. Однако сейчас ситуация драматически изменилась. Стали появляться мнения, что работник должен не только соглашаться, но и *желать* прекратить трудовые отношения по данному основанию, только при этом условии оно действительно. Появились решения о признании увольнения по соглашению незаконным в связи с тем, что работодатель не доказал, что работник имел желание уволиться по соглашению. А если такого желания не было, то, соответственно, волеизъявление работника на подписание соглашения нельзя считать добровольным.

При подобном подходе очень часто встречается ситуация, когда компания предлагает работникам соглашение в качестве альтернативы увольнению по другому основанию (по сокращению численности или штата, за грубое или неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). И это может быть расценено судом как оказание давления на работника, а подписание им соглашения — как действие, совершенное под угрозой увольнения. Работодателя может не спасти даже щедрая денежная компенсация, выплаченная работнику в обмен на его согласие «дружественно» уволиться, несмотря на то, что в случае его увольнения по другому основанию (например, по сокращению штата) он получил бы компенсацию в существенно меньшем

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

размере или при увольнении по виновным основаниям вовсе ее не получил бы. Появились даже судебные решения в пользу работников со ссылкой на то, что работодатель не доказал, что работник осознавал последствия подписания соглашения о расторжении трудового договора (хотя очень трудно представить себе человека, который, подписав соглашение о прекращении трудового договора, не осознал, что последствием станет его увольнение).

Суд также может выразить мнение о том, что бремя доказывания в трудовых спорах всегда лежит на работодателе. В одном известном мне споре истец, будучи генеральным директором компании, утверждал, что работодатель в лице единственного участника общества согласовал ему повышение заработной платы. Казалось бы, вопрос о бремени доказывания в этом случае должен быть разрешен судом однозначно — если сторона ссылается на некое обстоятельство, она и должна его доказать. Однако суд заявил, что в любом трудовом споре бремя доказывания лежит исключительно на работодателе, и предложил компании-ответчику представить доказательства того, что он не согласовывал повышение заработной платы. Хотя, как известно, отрицательные факты в принципе не доказываются, поскольку нельзя доказать то, чего не было. Отрицательный факт может быть лишь опровергнут, и опровержением его должна заниматься та сторона, которая с ним не согласна.

В ряде случаев твердое намерение судов вышестоящих инстанций защитить интересы работника реализуется даже тогда, когда правовых оснований для этого не имеется. В результате появляются судебные решения, где суды признают двухлетний (!) пропуск срока для обращения в суд «малозначительным». Суды могут прийти к выводу о том, что прямые императивные нормы закона не являются обязательными к применению, если стороны договорились об ином; указать на то, что увольнение работника, имевшего одно-два дисциплинарных взыскания, было незаконным, потому что работнику не дали возможности исправиться (т.е. взысканий было слишком мало), а увольнение работника с десятком взысканий — незаконным потому, что такое количество дисциплинарных взысканий свидетельствует о намерении работодателя уволить работника (т.е. взысканий было слишком много). Иногда суды говорят, что наказать работника за проступок можно только в случае, если этот проступок по-

влек отрицательные последствия (например, объявить выговор работнику за продажу потребителю пищевой продукции с истекшим сроком годности можно, только если у потребителя случилось пищевое отравление или на компанию наложили штраф за реализацию просроченной продукции, и т.д.).

Причины такого поворота судебной практики в сторону безусловной защиты работника непонятны. Есть разные мнения на этот счет: повышенное внимание новых кассационных судов к вопросам трудовых споров и общая тенденция к повышению числа случаев отмены решений в кассации, квалификация и профессионализм судей, социально-политическая подоплека и др. Но ни одно из этих мнений, на мой взгляд, не объясняет изменения подходов судов в достаточной мере.

— Суды встают и на сторону топ-менеджеров?

— Да, это так. Тенденция на защиту работника как слабой стороны в споре проявляется и в отношении топ-менеджеров, даже несмотря на многомиллионные выплаты, «золотые парашюты». При этом такая «слабая сторона», выиграв трудовой спор, зачастую получает от своего бывшего работодателя огромные суммы, исчисляемые иногда в десятках миллионов рублей.

— Изменилась ли структура, виды трудовых споров за последние несколько лет?

— Нет, споры все те же. Те споры, с которыми мы имеем дело, — это в основном споры о признании увольнения незаконным и о размере выплат по различным основаниям.

— Как обстоит ситуация с переквалификацией отношений в трудовые? Насколько это частое явление?

— Это в целом не новое явление. Конечно, с экономической точки зрения любой работодатель был бы рад изменить свой статус работодателя на статус заказчика по гражданско-правовому договору, так как трудовое законодательство предъявляет к работодателю очень много требований и накладывает много ограничений, а уволить в случае необходимости работника крайне непросто. Но если трудовой характер отношений совершенно очевиден, а оформлены эти



отношения гражданско-правовым договором, суды достаточно охотно переквалифицируют их в трудовые. Впрочем, с подобными спорами мы сталкиваемся достаточно редко — нам везет на законопослушных клиентов, которые не подменяют очевидные трудовые отношения гражданско-правовыми.

— Применяют ли стороны трудовых конфликтов досудебные процедуры урегулирования споров?

— Если речь идет о классической медиации², то нет. На практике эти процедуры не работают. Если стороны могут договориться, они договорятся сами. Для этого достаточно как работнику, так и работодателю привлечь опытного представителя, но представительство — это не классический институт посредничества. На практике медиация в трудовых спорах не распространена, и будущего у нее в этой области споров я не вижу. К тому же даже если медиативное соглашение и будет заключено, могут возникнуть вопросы по его исполнению. Поэтому, когда стороны не могут договориться, они идут в суд, прокуратуру, трудовую инспекцию, а не к посреднику-медиатору.

— Есть ли какие-то сложности с регламентацией и использованием на практике новых форм занятости: дистанционной занятости, проектной работы?

— Дистанционный труд уже узаконен и урегулирован трудовым законодательством. Интересно, что, когда первоначально в законе была установлена возможность закрепить в трудовом договоре особые основания увольнения для дистанционных работников, быстро стала складываться судебная практика, согласно которой эти основания могли быть не связаны с совершением работником виновных действий (например, «не пошел» проект в регионе, не достигнуты, несмотря на старания работника, запланированные объемы продаж, и др.). Работодатели стали стремительно переходить на эту форму отношений, чтобы использовать такие дополнительные основания увольнения, особенно в отношении сотрудников в регионах с разъездным характером работы. Однако вскоре после этого в Трудовой кодекс внесли изменения

и возможность увольнения дистанционного работника «без вины» исключили. Да, в законе по-прежнему имеются особые основания увольнения дистанционных работников, например за то, что работник более двух дней не выходит на связь, но они очень ограничены.

Я бы не сказала, что трудовые споры с дистанционными работниками можно выделить в особую категорию, однако в отношениях с дистанционщиками есть несколько характерных моментов. Например, остается в определенной степени спорным вопрос о том, следует ли указывать в трудовом договоре место работы дистанционного работника, и если да, то нужно ли указание на конкретный населенный пункт, в пределах которого работник должен работать. Если же местность не указана, то при необходимости уволить его по сокращению территорией его работы суд может счесть всю Россию. Тогда надо определять преимущественное право на оставление на работе в отношении всех работников на той же должности, хотя мы хотим сократить человека только в конкретном регионе, и надо предлагать сокращаемому человеку вакансии, имеющиеся у компании на всей территории РФ, а их могут быть десятки и сотни. Словом, вопросов достаточно.

Что касается проектной работы, она обычно оформляется в рамках срочных договоров или договоров по совместительству, что не является новым для практики трудовых отношений.

— Как Вам кажется, является платформенная занятость вариантом трудовых отношений?

— Были единичные случаи, когда «платформенные» исполнители добивались переквалификации отношений с платформой в трудовые, но это не общая практика. В целом сейчас эти отношения квалифицируются как гражданско-правовые. Мне лично идея платформ не нравится, так как это ведет к неконтролируемой монополизации управления рынком труда. Если государство не будет контролировать такой вид занятости, то он может поглотить все, а в условиях бесконтрольности ни о какой защите прав не только работников, но и потребителей «платформенных» услуг говорить будет невозможно. Несомненно, есть плюсы: для потребителя — возможность быстро и легко получить услугу, для исполнителя — самому контролировать свой график и свою занятость. Но при этом стоимость

² См.: Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

такой услуги фактически монополично определяет платформа, и повлиять на нее ни исполнитель, ни потребитель не могут. Кроме того, качество такой услуги платформа не гарантирует, что может подтвердить любой человек, часто пользующийся услугами, например, «Яндекс Go».

— **Увеличивается ли сейчас количество трудовых споров по сокращению работников?**

— Сокращений действительно много, но пока я не вижу роста числа судебных споров в этой области. Возникает другая проблема в связи с уходом ряда компаний из России, при котором они сокращают штат или ликвидируются. Если проводится сокращение штата, то в большинстве случаев работодатель готов предложить увольнение по соглашению сторон с более существенными выплатами, чем в случае увольнения по сокращению. Но как я уже сказала, в условиях нынешних тенденций судебной практики возникает риск признания увольнения незаконным. Кроме того, работники могут оспорить такое увольнение, ссылаясь на отсутствие объективных причин для прекращения работодателем деятельности и увольнения работников.

Вопрос установления пределов вмешательства судов в решения работодателя о сокращении штата и проверка ими обоснованности решения работодателя о ликвидации, банкротстве или сокращении объемов или видов деятельности, повлекших сокращение или увольнение работников, является непростым. Ранее имела четкая позиция вышестоящих судов, согласно которой суд не вправе выяснять вопросы экономической целесообразности сокращения работников. Работник при индивидуальном увольнении по сокращению это ограничение легко мог обойти, заявив, что никаких объективных причин для сокращения его должности не было и что в действительности его увольнение явилось результатом личной неприязни его руководителей. Однако в случае массового сокращения ссылки на личную неприязнь по понятным причинам не срабатывают.

Интересно, что в свое время Верховный Суд РФ высказал весьма экзотическую точку зрения, согласно которой увольнение работника по сокращению штата является частным случаем изменения условий трудового договора и, соответственно, должно произво-

диться по процедуре, установленной для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя. А это, в свою очередь, означало, что работодатель должен, во-первых, обосновать и мотивировать объективную невозможность сохранить должность работника, а во-вторых, письменно известить об этих мотивах работника. Несмотря на то, что данная позиция ВС РФ была высказана однократно и ее ошибочность сомнений не вызывала, она получила распространение в некоторых регионах и энергично поддерживалась некоторыми судами. Периодически наиболее «продвинутые» работники извлекают эту идею из пыльного сундука и пытаются оспорить с ее помощью законность своего увольнения. Остается надеяться на то, что большинство судов давно убедились в ошибочности такой позиции.

— **Если суд признает увольнение незаконным, то что грозит компании, которая больше не ведет бизнес в России?**

— Если компания ликвидируется и при этом участвует в трудовом споре, то она не сможет завершить ликвидацию, пока решение по этому спору не вступит в законную силу. Это может существенно затормозить процесс ликвидации, а ведь она в соответствии с законом должна быть завершена в течение года, иначе процедуру необходимо будет начинать заново. Если учредители бросят компанию, то дело закончится банкротством, что, конечно, никак не поможет работникам.

Однажды ВС высказал идею о том, что увольнять по ликвидации нужно строго в дату исключения работодателя из единого государственного реестра юридических лиц. Но компания не может заранее знать, в какой именно день она будет исключена из реестра! К тому же у нее к этому моменту уже должны быть закрыты все счета, уничтожены печати и т.д. То есть уволить работников в эту дату физически невозможно. Кроме того, процесс ликвидации может занимать до года, а в это время компания уже не ведет экономической деятельности и, соответственно, не может и не должна обеспечить работников работой и содержать их. Идея увольнять работников ликвидируемой компании по сокращению также не представляется удачной, поскольку многие категории работников по сокращению уволены быть не могут. Соответственно, имеются многочисленные попытки оспорить



увольнение в связи с ликвидацией компании-работодателя, и единого подхода к таким спорам суды еще на выработали.

Сложность же увольнения по сокращению давно известна, и даже если работодатель делает все от него зависящее, чтобы при проведении этой процедуры полностью соблюсти требования закона, никто не может гарантировать, что спор о законности увольнения не будет проигран им в суде. Ведь в большинстве случаев при проведении этой процедуры имеются неустраняемые риски. Таким образом, в нынешних условиях увольнение не только по сокращению, но и в связи с ликвидацией может стать затруднительным для работодателя. Остается надеяться на разумный подход судов к этому вопросу, поскольку все же суды должны защищать не одну из сторон спора, а исключительно закон. Для бизнеса очень важны установленные правила, а устанавливаются они законом. Очевидно, что стремление защитить работника любой ценой, даже в обход этих правил, в долгосрочной перспективе привело бы к печальным последствиям не только для работодателей, но и для самих работников.

— При таком подходе ни одну компанию не закрыть.

— Закрывают, конечно. Причем в большинстве случаев работники, получившие достаточно щедрую компенсацию, в суд не идут. Но находятся и люди, которые либо считают себя несправедливо обиженными и поэтому рады возможности отомстить, навредив компании и руководству, либо чувствуют возможность, шантажируя компанию, вытянуть из нее деньги. В таком случае работодатель может оказаться перед сложным выбором — поддаться на шантаж такого работника и попытаться откупиться от него, заплатив требуемую работником сумму, либо решиться на участие в судебном споре — длительном процессе, результат которого зачастую непредсказуем.

— Как поступать с работниками, замеченными в страстном желании все споры с работодателем выяснять в суде? Сам факт, что работник — сутяжник, влияет на отношение к нему суда?

— Да, встречаются «профессионалы», успешно освоившие науку шантажа работодателей и успевшие уволиться уже из нескольких компаний «по соглаше-

нию сторон», каждый раз с выплатой им солидных сумм. В большинстве случаев работодатель с грустью выясняет, что имеет дело с подобным персонажем, только после принятия его на работу. Однако тот факт, что работник, затеявший трудовой спор, до этого многократно судился со своими работодателями, вряд ли повлияет на отношение к нему суда. Даже если поведение работника вызывает личную неприязнь к нему всех присутствующих в зале судебного заседания, включая судью и прокурора, это в абсолютном большинстве случаев не отражается на содержании решения суда. И это, в сущности, правильно — суд руководствуется законом, а не своими эмоциями. То, что суд может откровенно и искренне симпатизировать одной из сторон процесса, не мешает ему вынести решение в пользу другой стороны.

— Применяются ли на практике нормы о запрете увольнения или отказа в приеме на работу людей предпенсионного или пенсионного возраста?

— Эти нормы на практике не работают. К тому же очень сложно доказать, что причиной отказа в приеме на работу или увольнения является именно возраст человека.

— Бывают ли случаи, когда личная неприязнь все же может стать основанием для расторжения договора?

— Если люди испытывают друг к другу, как говорил один известный персонаж, «сильную личную неприязнь», то хорошо работать вместе они не смогут и в большинстве случаев исправить ситуацию невозможно. Следовательно, если нет возможности развести конфликтующих по разным командам, один из них должен уйти. Поскольку мнения двоих конфликтующих относительно того, кто же из них должен будет оставить компанию, обычно категорически не совпадают, решение должен принять работодатель. Соответственно, развитие ситуации будет зависеть как от действий работодателя, так и от личностных качеств конфликтующих работников. В большинстве случаев возникновение личной неприязни все же связано с отношением конфликтующих к работе и их личной манере общения. Иные случаи, связанные с личностными или даже физическими особенностями работника, которого невзлюбил руководитель или коллеги, встречаются редко. Например, случай,

когда возникший конфликт с коллегами был вызван постоянным сильным запахом пота от одного из работников, или случай, когда руководитель, любивший здороваться с подчиненными за руку, пожелал расстаться с водителем по причине того, что у последнего были всегда холодные влажные руки.

— Это ведь в точности сюжет французского фильма «Игрушка» с Пьером Ришаром в главной роли!

— Да, конечно, кино иногда очень точно отражает жизнь! Не могу сказать, есть ли юрисдикции, в которых личная неприязнь между руководителем и подчиненным дает право подчиненного уволить, но в России уволить по причине *no chemistry* (по-русски «не сошлись характерами») точно не удастся.

— Как обстоит ситуация с заключением ученических договоров? Возможно ли защитить интересы работодателей по таким договорам?

— Смотря что имеется в виду — классический ученический договор или соглашение об обучении. С ученическими договорами мы практически не сталкиваемся, так как суды часто приходят к выводу о том, что для его заключения работодатель должен иметь лицензию на образовательную деятельность и соответствующую организационную структуру. Ученик, успешно завершивший обучение согласно ученическому договору, должен получить новую профессию, новую специальность, повысить свой разряд и т.п. Взять вчерашнюю школьницу без опыта работы и заключить с ней «ученический договор на обучение должности секретаря» вовсе не означает, что в случае спора подобный договор будет признан ученическим. Поэтому правильнее для работодателя, не имеющего ни права заниматься образовательной деятельностью, ни желания обучать работников с помощью образовательных организаций, заключать не ученические договоры, а соглашения об обучении. По такому соглашению работодатель берет на себя затраты на обучение работника, который потом должен отработать определенное время или при увольнении без уважительных причин до окончания отработки компенсировать затраты на обучение. При этом одна из основных задач работодателя в этом случае — иметь документальное подтверждение понесенных им в связи с обучением расходов. Для транснациональных корпораций это бывает сложным, например,

когда все расходы по обучению фактически несет иностранная материнская компания, а не российская компания — работодатель. Да и взыскать с работника расходы на обучение — достаточно хлопотное дело. Чаще всего цель исков о компенсации расходов работодателя в связи с неисполнением работником своих обязанностей по соглашению об обучении — создать прецедент и продемонстрировать другим работникам, тоже заключившим соглашение об обучении, какие последствия может иметь неисполнение ими обязательств по такому соглашению.

— Можно ли сказать с точки зрения правовой политики, что восстановление на работе — архаичный и неэффективный институт и его лучше заменить выплатой адекватной компенсации за незаконное увольнение?

— Вопрос очень интересен, но, на мой взгляд, сейчас совершенно неактуален, поскольку вносить подобные изменения законодатели не собираются. Полагаю, даже попытка провести через Государственную Думу такой законопроект (фактически снимающий защиту работников от увольнения) вызвала бы волну социальных протестов. Хотя работодателям, несомненно, было бы очень удобно иметь возможность в любой момент без каких-либо правовых рисков расстаться с работником, выплатив ему определенную трудовым договором компенсацию. Одно время такой подход предусматривался законами некоторых государств постсоветского пространства; не знаю, сохранился ли он теперь.

— Насколько часто на практике встречаются случаи дискриминации в рамках трудовых отношений?

— Работники в судах часто пытаются эксплуатировать эту тему, в том числе при оспаривании отказа в приеме на работу. Такие споры случаются, когда в объявлении о работе указаны некие ограничительные критерии, которые трудно связать с деловыми качествами работника. Пример: в объявлении указано, что компания ищет работника на должность менеджера, требования к кандидату — мужчина до 35 лет славянской внешности с московской пропиской. Очевидно, что если в такую компанию в качестве кандидата обратится дама предпенсионного возраста, ей откажут, скорее всего, даже не поинтересовавшись



ее деловыми качествами. Это и будет классический образец дискриминации при приеме на работу. Однако в большинстве случаев подобные дела выигрывают компании, поскольку они ссылаются на то, что настоящей причиной отказа являлись деловые качества кандидата. Например, компания, в действительности отказавшая кандидату в силу его преклонного возраста или непрезентабельной внешности, в качестве официальной причины назовет отсутствие у кандидата требуемого опыта, незнание им английского языка, недостаточную скорость набора текста на компьютере и т.д. В любом случае работодателю стоит насторожиться, если отвергнутый кандидат просит дать ему письменное обоснование отказа в приеме на работу. В большинстве случаев это значит, что несостоявшийся работник собрался идти обжаловать отказ.

Возможно, это связано со спецификой клиентов, с которыми мы преимущественно работаем. Как я уже говорила, они очень законопослушны. Но в большинстве случаев в нашей практике «обиженные» работники вовсе не были невинными овечками. Это были люди либо со специфическими особенностями характера, в первую очередь со склонностью к скандалам и конфликтам, либо люди, твердо решившие «стрясти» со своего работодателя максимально возможную сумму денег. Прирожденные склочники чувствуют себя в атмосфере конфликта как рыба в воде, конфликт их не пугает и не напрягает, в отличие от измученного работодателя, который иногда готов откупиться от скандалиста за довольно крупную сумму.

Бывают и одиозные случаи, когда работник готов идти против собственных интересов, лишь бы насолить работодателю, и договориться с таким работником невозможно. Например, акционеры предложили генеральному директору уйти «по-хорошему» с выплатой огромной компенсации, но генеральный директор с улыбкой отказался от дружественного завершения конфликта со словами *I love pain* («Я люблю боль»), в результате чего потерял большие деньги, в итоге доставшиеся юристам. В другом случае компания, измученная почти трехлетним участием в трудовом споре, предложила работнику мировое соглашение с выплатой крупной суммы. Стороны долго вели переговоры, но после того, как все условия мирового соглашения были приняты, работник выдвинул новое требование: чтобы мировое соглашение в суде прочел

вслух иностранный руководитель его работодателя, стоя при этом на коленях (я не шучу). Судья был столь изумлен таким поворотом дела, что вынес решение, устроившее работодателя, но очень огорчившее работника.

Увольнения или возникновения проблем у работодателя в связи с так называемым харрасментом в России практически отсутствуют. Один американский клиент был приятно поражен, узнав, что сексуально окрашенный комплимент сотруднице-американке у нас не является харрасментом, что о данном «ужасном случае» не надо уведомлять никакой государственный орган, возбуждать разбирательство и т.п. и что в нашей стране подобные действия работников не влекут правовых последствий для компании.

— Работают ли у нас соглашения о неконкуренции?

— С точки зрения трудового права — нет, не работают. Запретить работать на конкурента и уволить на основании нарушения этого запрета у нас невозможно. Даже если вы попытаете включить в трудовой договор положение о запрете работать на конкурентов, а нарушившему этот запрет работнику объявить замечание, выговор или тем более его уволить — суд сочтет такое положение трудового договора незаконным, а следовательно, незаконным будет признано и взыскание. Другой классический для западного права институт — запрет на переманивание (*non solicitation*) в России тоже не работает. Законодательство не запрещает переход на работу к конкурентам, а основания для отказа в приеме на работу определены Трудовым кодексом — поэтому отказать кандидату только потому, что он «незаконно переманен», работодатель не вправе. Поэтому как наказать в связи с переманиванием, так и правовыми способами предотвратить его российское трудовое право не позволяет, по крайней мере пока.

— Компенсируют ли работникам моральный вред в связи с нарушением их трудовых прав?

— Да, этот институт работал и работает. Сейчас, если решение выносится в пользу работника, моральный вред, безусловно, будет возмещен. На практике самая типичная сумма компенсации морального вреда — около 10 000 рублей при незаконном увольнении и 5 000 при нарушении других трудовых

прав. В нашей практике было единственное дело, когда присужденная компенсация морального вреда составила несколько сотен тысяч рублей, но там работнику был причинен чрезвычайно серьезный вред здоровью. В абсолютном же большинстве случаев работодателя не страшат и не интересуют суммы компенсации морального вреда, его напрягает перспектива восстановления работника на работе и необходимость оплаты периода так называемого вынужденного прогула. Эти суммы могут быть очень крупными.

— Как оценить, измерить страдания работника? Надо ли доказывать моральный вред справками?

— Нет, особых доказательств суды не требуют, присуждают компенсации и при отсутствии справок. Если суд признал, что права работника были нарушены, то причиненный ему моральный вред презюмируется. На моей практике минимальная сумма компенсации морального вреда составила 50 рублей, но это был особый случай: работник предъявил работодателю 12 исков, все они были им проиграны и работник в итоге был законно уволен. Однако при увольнении работодатель допустил незначительную техническую ошибку в расчетах. Ошибка была обнаружена и немедленно исправлена, недостающая сумма была выплачена с процентами за задержку, как того требует закон. Но сам факт того, что эта незначительная задержка была допущена, дал работнику возможность обратиться с последним — тринадцатым — иском о возмещении морального вреда за задержку платежа. Суд проникся нашими объяснениями, что оплошность работодателя, давшая работнику возможность обратиться с тринадцатым, «юбилейным» иском, в действительности доставила работнику не моральные страдания, а огромное удовольствие. Но с точки зрения закона задержка платежа действительно являлась нарушением прав работника и автоматически позволяла ему получить компенсацию морального вреда. Суд разрешил эту дилемму, вынес поистине

соломоново решение. Раздосадованный работник за присужденной ему суммой так и не явился.

— Как складывается практика по коллективным трудовым спорам?

— Случаев коллективных трудовых споров в нашей практике было немного, чему я рада, поскольку это очень тяжелые споры. Когда работники пытались коллективно оспорить увольнение, суды разъединяли такие дела, считая их индивидуальными спорами.

— Можно ли предъявить иск о незаконности увольнения по ликвидации после завершения ликвидации компании?

— Нет, его не к кому предъявлять. Компании нет как субъекта права, а участники, тем более бывшие, не несут ответственности за действия компании как работодателя, их ответственность в принципе ограничена. В свое время в судебной практике высказывалось мнение о возможности предъявления такого иска, если компания уже ликвидирована, к ликвидационной комиссии, но это мнение, с моей точки зрения, не имело никаких правовых оснований. Во-первых, ликвидационная комиссия — это не субъект права, а во-вторых, в момент завершения ликвидации она прекращает свое существование.

— Как Вам кажется, требуются ли какие-то изменения в настоящее время в трудовом праве?

— Не знаю, нужно ли что-то менять, но важно обеспечить устойчивые правила игры, стабильность толкования закона, однородность правоприменительной практики. Есть слишком много примеров, когда нормы, годами толковавшиеся определенным образом, начинают толковаться прямо противоположно, а при таком подходе никакой стабильности быть не может, к сожалению. И конечно, суды должны защищать не работника и не работодателя, они должны защищать закон. ■