Выходцев А.С.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ:   
КАК ОБЕЗОПАСИТЬ СЕБЯ   
ОСТАВАЯСЬ В РАМКАХ ЗАКОНА

В сложных экономических реалиях сегодняшнего дня достаточно часто возникают конфликтные ситуации между работниками и работодателями. Работники зачастую недовольны размером оплаты труда, объемом трудовых обязанностей, которые на них возлагают работодатели, либо требованиями, которые они считают завышенными по отношению к себе. В свою очередь, работодателям порой кажется, что работники недостаточно хорошо работают, допускают нарушения трудовой дисциплины, используют рабочее время в собственных интересах и т.д.

В результате, возникает конфликтная ситуация, которая может не только негативно сказаться на рабочем процессе, но и привести к дополнительным необоснованным издержкам для работодателя. Например, расходам на привлечение юриста для участия в судебном процессе, либо проведения проверки инспекторами ГИТ, или сотрудниками Прокуратуры РФ.

В связи с этим, актуальным представляется рассмотрение вопроса о том, как правильно себя вести работодателю в ситуации, когда возник конфликт с работником.

Данной теме и будет посвящен сегодняшний семинар.

ПЛАН СЕМИНАРА

1. Рассмотрение случаев возникновения конфликтов между работником и работодателем. Что нужно знать, чтобы избежать конфликта?
2. Что делать, если возникает конфликт с работником?
3. Ошибки работодателя на конкретных примерах.
4. Судебная практика по конфликтным спорам с работником. Чью сторону выберет суд?
5. Рекомендации работодателям, если возник конфликт с работником.
6. **Рассмотрение случаев возникновения конфликтов между работником и работодателем.   
   Что нужно знать, чтобы избежать конфликта?**

Основные причины возникновения конфликтов между работниками и работодателями:

Факторы, которые негативно воспринимаются работниками:

1. Задержка выплаты заработной платы работникам.
2. Несоответствие объема работы размеру заработной платы.
3. Несоответствие поручаемой работы должностным обязанностям.
4. Поручение работы работнику за пределами рабочего времени.
5. Недостаточный карьерный рост, либо невозможность карьерного роста (отсутствие мотивационных стимулов).
6. Отсутствие индексации заработной платы, либо недостаточный размер её индексирования.
7. «Серая» заработная плата, непрозрачная система оплаты труда.
8. Дискриминация в коллективе отдельных работников.
9. Неравенство в условиях труда для различных работников, выполняющих одинаковую трудовую функцию.
10. Неравный подход при назначении стимулирующих выплат.

Факторы, которые негативно воспринимаются работодателями:

1. Опоздание/отсутствие работника на работе в рабочее время (нарушение дисциплины труда).
2. Большое количество ошибок в работе, либо регулярность совершения ошибок при выполнении однотипных поручений.
3. Несоответствие профессиональных качеств работника занимаемой должности (некомпетентность работника).
4. Конфликтность работника.
5. Обман/подлог, совершаемый работником.
6. Использование рабочего времени в собственных интересах работника (например, использование компьютера для серфинга в сети Internet, для компьютерных игр в рабочее время).
7. Длительные перерывы на обед.
8. Неэффективность работы работника.
9. Различные требования работника (о повышении заработной платы, предоставлении доп. дней отдых, отпуска в удобное для работника время, изменения режима работы и т.д.).

Что нужно знать, чтобы избежать конфликта?

1. Любой конфликт легче решить в начале его возникновения, когда не накопилось негативных эмоций и обид у работника и работодателя.
2. Неверно надеяться, что конфликт разрешится сам по себе.
3. Жёсткая позиция работодателя (например, «не нравится – увольняйся»), может разрешить локальный конфликт, но не решит проблему, которая послужила причиной возникновения такого конфликта.
4. Необходимо разъяснять работникам, чем вызваны «непопулярные» решения в компании, чтобы минимизировать негативные эмоции у работников.
5. При отмене каких-либо льгот работникам целесообразно объяснить причины таких решений и предложить что-нибудь взамен, либо обозначить сроки, на которые эти льготы отменяются.
6. Любую проблему решить проще, если она касается отдельного работника. Гораздо сложнее разрешить ситуацию, когда в неё вовлечена организованная группа работников.
7. Иногда предоставление нематериальных благ работнику может заменить материальные блага.
8. Важно допустить возможность работнику доносить своё мнение до руководства компании – это позволит отслеживать внутренние настроения работников.
9. Необходимо воспитывать лояльность работников к компании.
10. Необходимость создание и поддерживание продуктивной обстановки в коллективе.
11. **Что делать, если возникает конфликт с работником?**
12. Выяснить причину возникновения конфликта и пути его возможного разрешения.
13. Изучить личное дело работника, не только с точки зрения полноты документов, но и с целью больше узнать о работнике.
14. Организовать встречу с работником, чтобы выслушать его позицию и обсудить возможные пути разрешения данной ситуации.
15. Определить конечную цель и выработать стратегию действий с учетом требований законодательства. Оценить выбранную позицию с точки зрения возможных проверок ГИТ, Прокуратуры РФ или судебного процесса.
16. Следовать выбранной стратегии.

*Крайне важно помнить, что на любом этапе развития конфликта с работником существует возможность достигнуть договоренности и разрешить конфликт. В такой ситуации необходимость помнить, что определенные уступки в пользу работнику могут помочь предотвратить большие расходы в будущем.*

1. **Ошибки работодателя на конкретных примерах**

**Ситуация №1:**

Работодатель решил уволить работника. Работнику было предложено уволиться по собственному желанию. Работник отказался и предложил уволиться по соглашению сторон с выплатой ему 5-ти окладов. После этого, работодатель вынес работнику несколько дисциплинарных взысканий, и снова предложил работнику уволиться по собственному желанию. К этому моменту работник обратился в суд по оспариванию дисциплинарных взысканий. Суд встал на сторону работника и отменил дисциплинарные взыскания.

В результате, работодатель был вынужден расторгнуть трудовые отношения и выплатить работнику сумму, превышающую его первоначальные требования.

Ошибки работодателя:

1. Работодатель изначально выбрал неправильную стратегию психологического давления на работника.
2. Работодатель не предусмотрел возможность обращения работника в суд и, вследствие этого, недостаточно корректно подошел к вопросу вынесения дисциплинарных взысканий.
3. Работодатель не был готов к тому, что суд встанет на сторону работника, не имел альтернативного варианта действий и, в результате, был вынужден принять условия работника, которые к тому времени превышали его первоначальные требования.

**Ситуация №2.**

Работодатель решил уволить работника и начал процедуру сокращения штата. При этом, допустил ряд нарушений, которые впоследствии позволили работнику восстановиться на работе.

Ошибки работодателя:

1. Главная ошибка работодателя заключалась в необоснованности применения процедуры сокращения штата для увольнения работника.
2. Работодатель не уделил должного внимания соблюдения процедуре сокращения, что позволило работнику восстановиться по решению суда.
3. Работодатель не использовал возможность договориться с работником в суде и заключить мировое соглашение, что позволило бы минимизировать расходы на прекращение трудовых отношений с работником.

**Ситуация №3.**

Работодатель решил уволить работника. Представитель работодателя пришел на встречу с работником и предложил ему уволиться по соглашению сторон, либо по собственному желанию. В случае, если бы работник не согласился, он был бы уволен за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В подтверждение своих слов представитель работодателя предоставил работнику приказы на увольнение по каждому из этих оснований. Работник забрал эти приказы и обратился в суд в связи с необоснованностью своего увольнения. Впоследствии работодатель передумал увольнять данного работника по вышеперечисленным обстоятельствам и издал приказ об увольнении работника за прогул.

В результате, дело было рассмотрено судом и во время судебного процесса работодатель и работник заключили мировое соглашение, по которому работодатель выплатил работнику значительную денежную сумму.

Ошибки работодателя:

1. Работодатель допустил нарушение трудового законодательства, когда издал несколько приказов об увольнении работника по разным основаниям.
2. Работодатель не был готов к тому, что работник заберет данные приказы и вместо того, чтобы отменить их, издал новый приказ, по которому уволил работника ещё раз.
3. Возможность договориться с работником путем выплаты ему денежной компенсации работодатель начал рассматривать только того, когда данный спор находился на рассмотрении суда и к тому моменту требования работника значительно возросли.
4. **Судебная практика по конфликтным спорам с работником.   
   Чью сторону выберет суд?**

*Трудовая книжка должна быть выдана в день увольнения и в том случае, когда работник работает вне места нахождения работодателя.*

Согласно Трудовому кодексу РФ в случае, когда в день увольнения выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за нею, либо дать согласие на ее отправление по почте.

Конституционный Суд РФ, указал, что по буквальному смыслу данной нормы уведомление направляется работнику, только если вручить ему трудовую книжку в день увольнения невозможно из-за его отсутствия на работе или отказа получить ее.

Таким образом, даже если место работы работника находится вне места нахождения его работодателя, обязанность по выдаче трудовой книжке работнику с работодателя не снимается.

*Работодатель не обязан предоставлять сотруднику отпуск перед увольнением*

Гражданин К. обратился в Конституционный Суд РФ с жалобой на оспаривание конституционности части первой статьи 127 Трудового кодекса РФ, согласно которой при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По мнению заявителя, оспариваемая норма не соответствует Конституции РФ, в том числе ее статьям 15 (часть 3), 17, 18, 35, 37, 41 (часть 1), 45 и 46, а также положениям Всеобщей декларации прав человека и Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках», поскольку лишает работника гарантированного права на отдых.

Конституционный Суд РФ , не находит оснований для принятия его жалобы к рассмотрению. Часть первая статьи 127 Трудового кодекса РФ закрепляет особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника. Данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения. Выплачиваемая в соответствии с указанной нормой компенсация за все неиспользованные отпуска обеспечивает работнику возможность отдыха после увольнения.

Соответственно, оспариваемая норма не может расцениваться как нарушающая права работников, в том числе лишающая их конституционного права на отдых.

*Нельзя обязать работодателя привлечь работника к дисциплинарной ответственности.*

Верховный Суд РФ не согласился с тем, что имеются основания для наложения штрафа по КоАП РФ на компанию из-за невыполнения ею требований прокурора.

Так, представление, вынесенное в адрес компании прокурором, содержало, помимо прочего, требование о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

Между тем, как указал Верховный Суд РФ, данное требование не соответствует Закону о прокуратуре.

Согласно Трудовому кодексу РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение лицом по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание.

Верховный Суд РФ пояснил, что применение к сотрудникам мер дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя, производится в законодательно установленном порядке.

Поэтому содержащееся в представлении прокурора императивное требование о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц противоречит закону.

***Бремя доказывания факта причинения физических или нравственных страданий и наличия оснований для взыскания компенсации морального вреда с работодателя возлагается на работника.***

Г. обратилась в суд с исковым заявлением к ООО " ... " о признании действий незаконными и взыскании компенсации морального вреда. В обоснование иска указала, что уволена ответчиком по собственному желанию, при ознакомлении с приказом об увольнении истец написала заявление о выдаче ей копии приказа об увольнении и копии трудового договора, которые не были ей выданы работодателем.

При рассмотрении дела истец просила признать непредставление ответчиком копии приказа об увольнении и копии трудового договора, справки о заработной плате в установленный законом срок незаконным, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда и расходы по оплате услуг представителя. Суд первой инстанции требования истца удовлетворил частично.

Определением судебной коллегии по гражданским делам решение суда первой инстанции отменено с вынесением по делу нового решения, которым в удовлетворении исковых требований Г. отказано в полном объеме. При этом судебная коллегия указала следующее.

Разрешая спор, удовлетворяя исковые требования истца, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что ответчик нарушил сроки выдачи вышеперечисленных документов, чем причинил последней моральный вред. Вместе с тем, из материалов дела следует, что в последний день работы, являющийся днем прекращения трудового договора, истец была временно нетрудоспособна, на работу не выходила, следовательно, у работодателя отсутствовала возможность ознакомить истца с приказом об увольнении и выдать ей справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года.

С заявлением о выдаче копии приказа о прекращении трудового договора Г. обратилась после прекращения трудового договора. В заявлении о выдаче копий указанных документов не просила направить требуемые ею копии документов по почте, адрес проживания не указала.

После подачи заявления Г. к работодателю за копиями требуемых документов не приходила, в связи с чем работодатель копии приказа об увольнении и трудового договора, а также справку о заработной плате направил ценным письмом по почте с описью вложения по адресу регистрации Г., указанному в трудовом договоре. Данное письмо было возвращено по истечении срока хранения.

Таким образом, работодатель свою обязанность по выдаче документов истцу выполнил в полном объеме. Вина ответчика в том, что истец не получила требуемые документы, отсутствует. Истец доказательств причинения морального вреда в суд не представил.

***Сотрудник может обращаться в суд за защитой своих прав не только по месту нахождения работодателя, но и по адресу своего жительства, даже если трудовой договор ограничивает такой выбор подсудности.***

Такой вывод следует из позиции СК по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Как пояснила Коллегия, из норм процессуального закона следует, что иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы в суд по их выбору - по адресу своего жительства либо по месту исполнения обязанностей по трудовому договору.

Такое правовое регулирование является дополнительным механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий для разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.

Согласно Трудовому кодексу РФ соглашения, коллективные, трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с теми, что установлены законодательством. В противном случае такие условия не применяются.

Таким образом, имеющиеся в трудовом договоре условия, ограничивающие право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства, на предъявление иска о защите трудовых прав, в т. ч. по месту своего жительства, не подлежат применению в силу Трудовому кодексу РФ.

***В заключении хотелось бы отметить, что мы все люди и у нас есть человеческие желания, специфические особенности характера и амбиции. Принимая это во внимание, мы позитивно реагируем, когда противоположенная сторона спора готова идти на уступки, даже если основное противоречие не решилось. Люди склонны сердится — это нормальная защитная реакция их психики. Бывает очень сложно принять на себя инициативу к примирению, когда другой не прав, но если мы это делаем, то, в* результате*, выигрывают все стороны спора.***