

**Лебедева Анастасия Владимировна,**  
*студентка магистратуры направления «Юриспруденция»  
магистерской программы «Корпоративный юрист» Института  
государства и права Тюменского государственного университета*  
Anastasialeb@bk.ru

**Курсова Оксана Александровна,**  
*канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права  
и предпринимательства Института государства и права  
Тюменского государственного университета*  
o.a.kursova@utmn.ru

## **АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАЩИТЫ ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКОВ. ПАНДЕМИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КРИЗИСНОСТИ**

УДК 349.23/24

**Аннотация.** Целью настоящей статьи является исследование эффективности инструментов защиты достоинства работников в период трудовой деятельности. В условиях пандемии положение работников, которые и так, в силу особенностей трудовых отношений, являются более слабой стороной, ухудшается: руководствуясь идеями минимизации расходов, работодатели начинают сокращать персонал, нахождение в изоляции и введение ограничительных мер способствует развитию стресса, который впоследствии может проявляться в виде моббинга и буллинга. В связи с этим, анализ действенности существующих механизмов защиты достоинства работников является актуальным. В статье рассмотрены несколько показательных судебных решений, охватывающих такие категории как защита частной жизни, защита от дискриминации и моббинга и обеспечение справедливой заработной платы. В ходе исследования были проанализированы доводы сторон, позиции судов и основания для принятия ими решений. На основе рассмотренной судебной практики были сформулированы выводы по вопросу об эффективности защиты достоинства работников. Отмечены основные проблемы, с которыми сталкиваются работники в процессе защиты своего достоинства и предложены направления совершенствования законодательства в области защиты достоинства работников в период трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** достоинство, моббинг, достойная оплата труда, минимальный размер оплаты труда, частная жизнь, дискриминация, психологическое насилие.

**Anastasia V. Lebedeva,**  
*Master's degree in Law student Master's program: Corporate lawyer  
Tyumen State University*  
Anastasialeb@bk.ru

**Oksana A. Kursova,**  
*Candidate of Law Sciences, Associate Professor of the Labor Law  
and Enterprise Department of the Tyumen State University*  
o.a.kursova@utmn.ru

## **ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF PROTECTING THE DIGNITY OF EMPLOYEES. PANDEMIC AS AN INDICATOR OF CRISIS**

**Abstract.** The Purpose of this article is to study the effectiveness of tools for protecting the dignity of employees during their working life. In the context of a pandemic, the situation of employees, being the weaker side due to the nature of labor relations, is getting worse: chasing the idea of minimizing costs, employers start to reduce staff, isolation and restrictive measures contributes to the development of stress, which can lead to mobbing and bullying. In this regard, the analysis of the effectiveness of existing mechanisms for protecting the dignity of employees is relevant. The article examines several significant court decisions covering such categories as protection of privacy, protection from discrimination and mobbing, and decent pay. The study analyzed the arguments of the parties, the positions of the courts and the reasons for their decisions. Based on the reviewed judicial practice, conclusions were drawn on the matter of the effectiveness of protecting the dignity of employees. The main problems faced by employees in the process of protecting their dignity are highlighted and directions for improving legislation in the field of protecting the dignity of employees during their working life are proposed.

**Keywords:** dignity, mobbing, decent pay, minimum wage, privacy, discrimination, psychological violence.

Человек, его права и свободы признаются высшей ценностью и охраняются большим количеством международных актов. Принимая во внимание значимость личности в жизни общества и государства, современное международное законодательство о труде определяет целью защиту не только имущественных прав и интересов сторон, но и их интересы в личной неимущественной сфере. В условиях постоянно развивающегося общества и государства, признающего себя правовым и социальным, такая категория как достоинство человека приобретает особую значимость.

Более того, принимая во внимание существующую повсеместно действительность, в период пандемии, когда практически все сферы общества несут убытки и предприятия закрываются, актуальность и значимость достоинства должна занимать центральное положение. В гонке на выживание компании зачастую ставят в приоритет извлечение прибыли для покрытия возникших издержек либо минимизацию уже имеющихся постоянных статей расходов, таких как, например, оплата труда своих сотрудников. Немногие компании определяют вектором развития поиск возможностей улучшения конкурентоспособности на рынке посредством эффективного управления персоналом. Текущая картина выглядит удручающе: массовые сокращения, изменения условий труда работников, моббинг, дискриминация и незаконные увольнения. В связи с этим, значимость и важность действенной защиты достоинства работников не ставится под сомнение, более того, она должна лежать в основе политики государства как гаранта защиты прав граждан.

Традиционно категория достоинства трактуется как личное неимущественное право. Однако обоснованность такого узкого трактования ставится под сомнение, так как личное неимущественное право лишено экономического характера, а это, в свою очередь, ограничивает содержание рассматриваемого принципа. Широкий подход к определению содержания достоинства всецело корреспондирует международным тенденциям развития права. В п. 4 Резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 г., утверждающей повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 г., значению достоинства личности придается основополагающее значение для реализации всех намеченных целей и задач. При этом в пункте 8.8 одной из целей отдельно указывается защита трудовых прав и содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся [4, с. 24]. Очевидно, что международное сообщество, придавая достоинству ключевое значение при постановке целей об обеспечении безопасных условий работы, достойной оплаты труда и защиты трудовых прав, не ограничивается рамками личного неимущественного права.

В связи с этим думается, что право на достоинство стоит рассматривать как комплекс взаимосвязанных элементов, включающих право на защиту от насилия и дискриминации, право на защиту частной жизни работника, право на достойный труд и достойную оплату труда. Такой подход к определению данного принципа позволяет рассматривать достоинство работника не в отрыве, а в тесной взаимосвязи с существующей действительностью.

Взяв за основу предлагаемый подход к толкованию достоинства, представим, что текущее законодательство в области защиты достоинства работника является малоэффективным с точки зрения действенной реализации данного принципа.

Доказательственной базой в обоснование названной гипотезы могут выступать позиции судов в решении дел о защите вышеуказанных благ.

1. Если установленные камеры видеонаблюдения не осуществляют запись, а лишь транслируют изображение на монитор, то система видеонаблюдения считается невведенной в эксплуатацию, а значит, нарушения частной жизни при отсутствии согласия работника не усматривается.

К такому решению пришел Нагайбакский районный суд Челябинской области по делу № 2-246/2018 от 20.09.2018. По мнению суда, видеокамеры, которые были введены с целью оптимизации процесса водоснабжения и соблюдения требований закона террористической направленности на объектах водоснабжения, отвечают требованиям Постановления Правительства РФ от 23 декабря 2016 № 1467 «Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов водоснабжения и водоотведения, формы паспорта безопасности объекта водоснабжения и водоотведения и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

В ходе рассмотрения дела было установлено, что сотрудница не была своевременно уведомлена о видеонаблюдении, система видеонаблюдения не осуществляла видеозапись на носитель, но транслировала все происходящее на экран монитора.

Оценивая все полученные данные, суд при вынесении решения сделал ссылку на определение частной жизни, взятое из Большого юридического словаря, и не нашел оснований для признания действий администрации по установке видеокамер наблюдения дискриминирующими в отношении работницы и нарушения частной жизни истицы [9].

Рассмотренный подход суда вряд ли можно назвать обоснованным, так как при решении вопроса о вторжении в частную жизнь работника факт об отсутствии осуществления видеозаписи на носитель не должен играть определяющую роль в решении суда.

2. Работник, направляя работодателю заявление об увольнении, свободно реализует свое право на выбор места работы и изменение намерения работника после издания приказа об увольнении основанием для признания данного приказа незаконным не является.

К такому выводу пришел Ленинский районный суд г. Иваново в решении по делу № 2-2191/2019 от 26.09.2019 о понуждении к увольнению и дискриминации работника.

Истец А.Н. Болдин пояснил суду, что полагает увольнение незаконным, указав, что заявление об увольнении написано им по причине оказания морального давления заместителем главного редактора из-за разногласий по вопросу подготовки материалов для газеты. Он неоднократно в устной форме угрожал истцу, что составит на него служебные записки об отсутствии истца на рабочем месте. В отношении истца было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора из-за «якобы имевшегося срыва сроков сдачи материалов», которого в действительности не было. Главный редактор требовал от истца перейти на более низкооплачиваемую должность, полагая, что истец не справляется со своими должностными обязанностями. Кроме того, в отношении истца со стороны главного редактора были угрозы физического насилия на одной из планерок в июне 2019 года. В стрессовой ситуации истец против своей воли был вынужден написать заявление об увольнении по собственному желанию. В этот же день он обратился с заявлениями в прокуратуру Фрунзенского района г. Иваново и Государственную инспекцию труда в Ивановской области.

В решении суд указывает, что если истец утверждает, что заявление об увольнении было написано им по причине дискриминации, оказания морального давления, в том числе путем угроз, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. Доводы истца о проявлении в отношении него дискриминации со стороны заместителя главного редактора суд находит несостоятельными. Доказательств этому истец не предоставил [8].

Так, несмотря на утверждения истца о понуждении к увольнению и об осуществлении в отношении него буллинга, в данном решении суд пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для признания приказа об увольнении незаконным в силу недоказанности позиции истца.

3. Несоблюдение требований закона в виде выплаты работнику заработной платы ниже установленного МРОТ приводит к нарушению права на достойную оплату труда.

Данный вывод можно проследить в решениях многих судов. В частности, такую аргументацию использовал Кировский районный суд г. Иркутска в решении по делу № 12-413/2019 от 08.11.2019.

В ходе рассмотрения иска было установлено, что на основании распоряжения государственной инспекцией труда в Иркутской области проведена внеплановая документарная проверка в отношении ЗАО «Иркутский хлебозавод». Поводом к проведению проверки послужило обращение о нарушении трудовых прав в части выплаты заработной платы ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

По результатам проверки Административным органом составлен Акт проверки, в котором зафиксирован факт нарушения требований трудового законодательства в части начисления заработной платы ниже установленного ст. 133 ТК РФ, а также ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (МРОТ).

Суд отметил, что статьей 130 ТК РФ предусмотрено, что в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается установление минимального размера оплаты труда в РФ. Вместе с тем, со стороны ЗАО «Иркутский хлебозавод» положения вышеуказанных требований закона в части выплаты работнику заработной платы не ниже установленного МРОТ не были соблюдены, что привело к нарушению права на достойную оплату своего труда [7].

В рассматриваемом решении налицо вывод суда о прямой связи между достойной оплатой труда и установленным на законодательном уровне МРОТ как ее гарантии. Однако очевидно, что на текущий момент гарантируемый законодательством минимальный размер оплаты труда не обеспечивает реализацию принципа достойной заработной платы. Работодатели, как правило, соблюдают обязательства по установлению заработной платы не ниже МРОТ, но при этом в связи с нарушением основных принципов оплаты труда персонала, предполагающих отражение в заработной плате сложности труда, личного вклада в конечный результат, ответственности и результативности работы, фактическую заработную плату, которую получают сотрудники, едва ли можно назвать справедливой и достойной.

4. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Именно на этом основании Засвияжский районный суд г. Ульяновска в своем решении по делу № 2-914/2018 от 22.02.2018 обосновал отказ в иске о восстановлении на работе.

В своем иске к ОГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Исток» В.Т. Додаев заявил требования о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обосновании иска истец указал, что он был уволен с работы на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако считает увольнение незаконным, поскольку работодатель нарушил нормы Трудового кодекса РФ, а именно: посредством применения к нему физической силы его заставили написать заявление об увольнении по собственному желанию под диктовку. В объяснениях истец пояснил, что его руку взяла в свою руку сотрудница «Истока» и написала заявление об увольнении фактически за него. Истец считает, что эти действия работодателя незаконны и были совершены с целью максимально быстрого расторжения трудовых отношений.

Принудительные действия со стороны работодателя носили открытый характер: представители ответчика заставляли его выполнять работу, не обусловленную заключенным с ним трудовым договором, угрожали ему, хамили и требовали написать заявление по собственному желанию. Обозначенные выше действия работодателя создавали для него напряженную обстановку и невыносимые условия труда, в которых Додаев испытывал психологическое притеснение и стресс.

Суд, выслушав пояснения сторон, свидетелей, исследовав материалы дела, пришел к тому, что юридически значимыми при разрешении настоящего спора являлись обстоятельства, подтверждающие факт наличия или отсутствия его волеизъявления на увольнение по собственному желанию. Однако Додаев В.Т., в нарушение ст. 56 ГПК РФ, не представил суду бесспорных доказательств, свидетельствующих об оказании на него давления со стороны работодателя, направленного на понуждение его к написанию заявления об увольнении по собственному желанию, в связи с чем суд пришел к выводу об отказе в иске [6].

Данное судебное решение является типовым в текущей российской практике: суд отказывает в иске ввиду того, что истец не смог доказать суду нарушение своих прав.

5. Наличие аудиозаписи разговора с представителем рекрутингового отдела не гарантирует установление судом объявления о найме дискриминирующим.

Такой вывод можно сделать исходя из решения Елизовского районного суда Камчатского края по делу № 2-1562/2019 от 20.11.2019.

А.В. Мальцев обратился в суд с иском к ответчику, Обществу с ограниченной ответственностью «Петропак», в котором просит признать незаконным отказ в приеме на работу. В обоснование исковых требований указал, что 19 июня 2019 г. он позвонил ответчику в связи с размещенным объявлением о вакансии продавца, на что ему был дан ответ, что на данную должность требуется девушка.

В подтверждение доводов искового заявления истцом представлена распечатка объявления, опубликованного в одной из групп мессенджера «WhatsApp», следующего содержания: «... в Елизово требуется продавец, активная, целеустремленная девушка. График: 7 дней в неделю + 2 плавающих выходных. Только славяне. Подробности по телефону».

В судебном заседании была прослушана представленная истцом аудиозапись телефонного разговора.

Давая оценку представленной Мальцевым аудиозаписи, суд не находит оснований принять ее в качестве доказательства, подтверждающего доводы истца: в ходе разговора с истцом его оппонент не представился, название организации, нуждающейся в продавце, произнесено неразборчиво, истец не предлагал свою кандидатуру на вакантную должность, в свою очередь, представитель работодателя не отказывал Мальцеву в трудоустройстве по половому признаку, в целом, суть разговора была сведена к нескольким вопросам, заданным истцом представителю работодателя относительно выставленной вакансии. Каких-либо предложений пройти собеседование или стажировку, подойти для заключения трудового договора истцу от соискателя вакансии продавца не поступало.

На основании изложенного суд решил отказать истцу в удовлетворении требований о признании незаконным отказа в приеме на работу, взыскании ущерба и компенсации морального вреда [5].

Рассматриваемое решение наглядно показывает, что помимо установленного законодательством бремени доказывания по делам о дискриминации, гражданам зачастую бывает трудно использовать аудиозаписи в качестве аргументации своих высказываний.

Подводя итог, следует отметить, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение. На основе проведенного анализа судебных дел можно сделать вывод о том, что на данный момент механизм защиты достоинства работника не отличается действенностью.

При рассмотрении дел о защите частной жизни работников суды сталкиваются с трудностью определения сущности частной жизни и ее границ. Обращаясь к определениям в словаре, судьи упускают саму суть частной жизни и порой приходят к необоснованным отказам в удовлетворении исков, как было рассмотрено в первом примере. Предлагается следующее определение частной жизни: частная жизнь — это сфера жизнедеятельности человека, характеризующаяся индивидуальной автономией, пределы и границы вмешательства в которую человек определяет самостоятельно.

Также у судов сложилась устойчивая практика по рассмотрению достоинства сугубо в рамках личного неимущественного права без связи с достойной оплатой труда. Так, суды убеждены, что реализация справедливой оплаты труда происходит на базе МРОТ. Однако действенность реализации данного механизма в нашей стране вызывает сомнения в обеспечении достойной оплаты труда. В связи с этим представляется разумным пересмотреть потребительскую корзину с учетом реальных факторов жизни людей. Более того, пересмотренную потребительскую корзину для определения МРОТ следует рассчитывать не на одного человека, а как минимум для двоих, реализуя принцип оплаты труда, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи.

В подавляющем большинстве судебных решений по делам о дискриминации суд ссылается на недоказанность своих доводов истцом. В силу необходимости в гражданском производстве доказать свою позицию зачастую лицо, не обладающее достаточным уровнем информации и знаний, просто не в состоянии доказать, что оно подверглось дискриминации. По делам о понуждении к расторжению трудового договора судьи, как правило, ссылаются на то, что заявление об увольнении носит добровольный характер и при отсутствии желания расторгнуть трудовой договор истец бы не стал подписывать заявление. В связи с этим, признавая работника более слабой стороной в трудовых отношениях, видится целесообразным рассматривать предложения об облегчении для работника бремени доказывания факта дискриминации. Так, например, положительное влияние способна оказать либерализация судебного подхода к использованию аудио- и видеозаписей в качестве доказательств.

Максимальная защита работника — это одна из основных целей правового регулирования трудовых отношений. Достоинство человека является важнейшей ценностью правового социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В связи с этим государством должно обеспечиваться наличие необходимых и, что немаловажно, действенных правовых норм, направленных на обеспечение закрепленного Конституцией права на защиту достоинства.

### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Басаргин И.И. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. 214 с.
2. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 22 с.
3. Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сб. М.: Центр соц.-труд. прав, 2008. С. 192-267.
4. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года: принята Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 25 сентября 2015 [Электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций: сайт. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/70/1> (Дата обращения: 04.06.2020).
5. Решение Елизовского районного суда Камчатского края от 20 ноября 2019 по делу № 2-1562/2019 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru> (Дата обращения: 04.06.2020).
6. Решение Засвияжского районного суда г. Ульяновска от 22 февраля 2018 по делу № 2-914/2018 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru> (Дата обращения: 06.06.2020).
7. Решение Кировского районного суда г. Иркутска от 8 ноября 2019 по делу № 12-413/2019 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru> (Дата обращения: 04.06.2020).
8. Решение Ленинского районного суда г. Иваново от 26 сентября 2019 по делу № 2-2191/2019 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru> (Дата обращения: 05.06.2020).
9. Решение Нагайбакского районного суда Челябинской области от 20 сентября 2018 по делу № 2-246/2018 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru> (Дата обращения: 08.06.2020).