Несправедливые решения судов

Истории обидных поражений

1 Может ли судья принять разные решения по идентичным делам

2 Как коллегия пересмотрела дело за 15 минут

3 В каком деле копия документа стала основным доказательством

Ксения Якимова,
шеф-редактор журнала «Трудовые споры»

Все юристы иногда проигрывают дела. В каких-то случаях суд отказывается назначать экспертизу, тогда юрист не получает нужное доказательство. А бывает, что суд не учитывает его доводы. Мы попросили юристов-трудовиков рассказать о подобном опыте, который, на их взгляд, привел к несправедливым решениям судов. Перед вами истории о недоказанных подделках и скоростных заседаниях.

УВОЛЬНЕНИЕ

Преимущественное право

Елена Питиримова, юрист международной юридической фирмы Baker McKenzie

Работница оспорила увольнение по сокращению штата. Она заявила, что компания не оценивала ее преимущественное право на оставление на работе. Я с коллегой парировала тем, что это надо делать, только если речь идет о сокращении части работников по конкретной должности. Работников с аналогичными должностями в компании не было.

Однако суд наш аргумент не принял. Тогда мы были готовы представить доказательства того, что у работницы более низкая квалификация в сравнении с другими сотрудниками компании. Но суд отказался приобщать документы

TS09_64-69_Якимова.indd 64 09.08.17 18:01

Суд вынес решение в пользу работника, хотя доказательства подделки соглашения отсутствовали

и вызывать свидетелей. Он указал, что исследовать преимущественное право нужно было до увольнения.

Фиктивное сокращение

Ирина Скворцова, юрист практики трудового права международной юридической фирмы CMS

Компания сократила работника сразу после того, как у него закончился отпуск по уходу за ребенком. Однако при увольнении компания допустила несколько ошибок. Во-первых, не было оценено преимущественное право работника, хотя на аналогичных должностях трудилось еще 30 работников. При этом квалификация работника была выше, чем у многих из них. Во-вторых, после уведомления работника об увольнении компания продолжила искать кандидатов на эту должность.

Суд признал увольнение законным. Он не дал оценку доводам работника и фактически построил решение только на документах компании. К сожалению, Мосгорсуд оставил это решение в силе.

Подложное соглашение

Яна Зайкова, партнер, руководитель коммерческой практики юридической компании «Аликин и Кобяков»

Работник оспорил увольнение по соглашению сторон. Его главный довод — работодатель подделал соглашение. Работник пришел к такому выводу на том основании, что соглашение напечатали на оборотной стороне договора о полной материальной ответственности, а вторые листы документов были одинаковыми. Они содержали только реквизиты и подписи сторон. Хотя закон делать так не запрещает.

Экспертиза ситуацию не прояснила. Тем не менее суд вынес решение в пользу работника, хотя доказательства подделки соглашения в деле отсутствовали (решение Верхнепышминского городского суда Свердловской области от 28.09.2016 по делу № 2-1957/2016, апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.01.2017 по делу № 33-784/2017).

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

Подделанная подпись

Андрей Бережнов, к. ю. н., доцент кафедры трудового права МГУ, юрист ООО «БиЭлСи»

Недавно я с коллегами представлял в суде интересы работника, которого уволили за повторное нарушение обязанностей. Примечательно, что директор не ознакомил его с приказом о возложении этих самых обязанностей. Однако в суде юристы компании неожиданно представили копию ознакомительного листка к приказу с подписью работника.

Мы не сомневались, что подпись подделана. Тем более что оригинал листка в компании якобы потеряли. Поэтому заявили ходатайство о почерковедческой экспертизе. К нашему удивлению, суд отказался его удов-

TS09_64-69_Якимова.indd 65 09.08.17 18:01

Апелляция признала заключение эксперта недопустимым доказательством

ПОЗИЦИЯ ЭКСПЕРТА

Супруги могут взять отпуск по уходу за ребенком одновременно

Александр Ксенофонтов, руководитель группы трудового и спортивного права юридической фирмы «ЮСТ»

Хочу рассказать о несправедливом решении в моей практике за прошлый год. Суд истолковал ст. 256 ТК РФ так, что она не позволяет супругам одновременно взять отпуск по уходу за ребенком (решение Чертановского районного суда г. Москвы от 06.12.2016 по делу № 2-6180/16). Считаю такую позицию суда неверной.

Во-первых, в ст. 256 указано, что помимо матери ребенка отпуск по уходу за ребенком также может использовать иное лицо. Слово «также» словари определяют как «одновременно».

Во-вторых, женщина вправе работать во время отпуска по уходу. Поэтому в то время, пока она работает, кто-то должен сидеть с ребенком.

В-третьих, законодатель всегда оговаривает, когда предоставляет гарантию одному родителю. Например, одному из родителей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет ежегодный отпуск предоставляется в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

летворять, поскольку оригинал листка отсутствовал. Это стало причиной нашего поражения в споре.

Перед апелляцией работник направил копию ознакомительного листка на почерковедческое исследование. Специалист подтвердил, что подпись выполнена другим лицом. К сожалению, апелляция признала заключение недопустимым доказательством. Сейчас мы готовимся к кассации.

Скоростное заседание

Елена Хмелевская, адвокат Санкт-Петербургской бизнес-коллегии адвокатов

Компания вынудила работника пройти обязательное обучение за свой счет. Работник взял отпуск без оплаты и пошел учиться. Но когда он вернулся, его уволили за прогул. Главная проблема была в том, что он не сохранил копию приказа на отпуск, а компания утверждала, что отпуск не предоставляла.

После длительного разбирательства суд признал увольнение работника незаконным. Нам удалось доказать, что компания обязана была направить работника на обучение. Поэтому прогула нет.

Однако апелляция решение отменила. В течение всего 15 минут коллегия переоценила установленные судом первой инстанции обстоятельства, взаимоотношения работника с руководством и прокомментировала его личность без вызова свидетелей. За 10 лет практики у меня были более громкие и яркие

TS09_64-69_Якимова.indd 66 09.08.17 18:01

На заметку: *Продолжительность судебного заседания не ограничена. Поэтому оно может длиться как 10 минут, так и весь день.*

дела, но более несправедливых не было (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2016 № 33-12404/2016).

Судья — адвокат работника

Полина Пчелкина, юрист ООО «Пвк Юридические Услуги»

Самым несправедливым в моей практике было решение суда о восстановлении на работе, где я представляла компанию. Работника уволили по факту четырех дисциплинарных взысканий. К двум из них суд по собственной инициативе применил последствия пропуска работником срока давности. Тем самым он лишил меня возможности продемонстрировать отношение работника к труду.

Обстоятельства других двух взысканий касались нарушений правил в области IT. Суд не смог разобраться в нюансах, хотя я все объяснила простым языком. В итоге он признал увольнение незаконным. К счастью, апелляция это решение отменила.

Непробиваемый прогульщик

Руслан Попов, руководитель юридической компании «Интел-Право»

Работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину. В первый раз ему объявили замечание за опоздание на 15 минут. Во второй — выговор за опоздание на 10 минут. За третий проступок — он ушел домой до окончания рабочего дня — его уволили.

Тем не менее суд восстановил работника в должности. Он указал, что работодатель не учел тяжесть проступка, сопутствующие обстоятельства, а также принципы справедливости, соразмерности и гуманизма. Иная мотивировка в решении отсутствовала.

Считаю, что суд занял неправовую позицию. С точки зрения закона оснований для отмены увольнения не было (кассационное определение ВС Удмуртской Республики от 08.08.2011 по делу № 33-2813).

ЗОЛОТЫЕ ПАРАШЮТЫ

Переменчивый судья

Георгий Мжаванадзе, юрист международной юридической фирмы Baker McKenzie

Хочу рассказать об одной неприятной истории в моей практике. Директор в обход учредителей установил топ-менеджерам золотые парашюты при увольнении по любому основанию. Когда директора уволили, ушли по собственному желанию и топ-менеджеры. Но учредители категорически отказались платить отступные, и работники пошли судиться. Дела рассматривали разные судьи одного суда. Примечательно, что первое дело выиграли учредители (я с коллегой представлял их интересы). Помог аргумент о злоупотреблении правом и сговоре. Каково же было наше удивление, когда этот же судья, а потом и дру-

TS09_64-69_Якимова.indd 67 09.08.17 18:01

Статьи по теме:

«Курьезы на работе. Истории из жизни юристов» (№ 5, 2017),
«Юрист готовит тактику защиты. 12 ходатайств, которые переломят ход дела» (№ 1, 2017),
«Необычные доказательства в трудовых спорах. Козыри для безвыходных ситуаций» (№ 11, 2016).

гие судьи удовлетворили иски остальных работников. При этом все дела были абсолютно идентичные.

Обманутый директор

Анастасия Мергасова, юрист практики трудового права компании Capital Legal Services

Единственный участник общества расторг трудовой договор с генеральным директором по соглашению сторон и обязался выплатить ему выходное пособие. Однако директор получил только часть денег. Остальное не заплатили. Директор пошел судиться, но проиграл. Судья оценивал целесообразность внутреннего финансового решения о выплате директору повышенного выходного пособия и не учел его вклад в развитие компании, что кажется нам несправедливым.

Помимо всего прочего, суд обязал директора вернуть компании уже выплаченную часть выходного пособия. Он посчитал, что такая выплата не носит трудового характера и выплачена директору без правовых оснований, поэтому на нее распространяются нормы Гражданского кодекса РФ. Однако никаких аргументов этому не привел.

Пропущенный срок

Мария Коробенкова, руководитель практики трудового права ООО «Росмедконсалтинг»

Несправедливым я считаю решение, где суд отказался применять последствия пропуска директором 3-месячного срока давности на взыскание компенсации при увольнении.

Суд указал, что компания умышленно затягивала выплату. Поэтому директор не виноват в том, что пропустил срок. При этом в деле не было доказательств, свидетельствующих об уважительных причинах пропуска или об обращении директора в компанию за выплатой (решение Красносельского районного суда от 25.01.2011 по делу № 2-288/11, кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.03.2011 № 33-3889/2011).

УСЛОВИЯ ТРУДА

«Банковский перевод»

Сергей Саурин, к. ю. н., заместитель председателя Совета НП «Юристы за трудовые права»

Работник трудился в департаменте внешних общественных связей одного крупного российского банка. В 2013 году департамент упразднили, но банк не сократил работников. Вместо этого их переместили на новые рабочие места в складских помещениях банка. С этого момента работникам не предоставляли работу по трудовому договору. Поэтому платили только оклад без дополнительных выплат, которые составляли основную часть заработка.

Работник в суде требовал оплаты времени, в течение которого не предоставлялась работа, в размере среднего заработка,

TS09_64-69_Якимова.indd 68 09.08.17 18:01

Суд отклонил довод о том, что изменять условия трудового договора можно только по взаимному согласию сторон

но проиграл. Суды первой и апелляционной инстанций отказались вызывать свидетелей, которые могли подтвердить факт непредоставления работы. Однако в мотивировочной части решения указали, что работник не доказал факт непредоставления работы. То есть фактически суды лишили работника основного доказательства (апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2016 по делу № 33-14177/2016).

Изменчивая нагрузка

Андрей Ковалев, практикующий юрист, в прошлом государственный инспектор труда

В моей практике до сих пор самым несправедливым считаю решение суда 2013 года. Директор установил кадровику увеличенный объем работы и, как следствие, повышенный оклад. Эти условия стороны прописали в трудовом договоре. Однако через некоторое время директор решил снять дополнительную нагрузку и доплату. Причем сделал он это своим приказом. То есть в одностороннем порядке.

Как ни удивительно, суд в этом споре поддержал директора. Он отклонил довод работника о том, что изменять условия трудового договора можно только по взаимному согласию сторон.

Вышестоящая инстанция оставила это решение в силе (решение Индустриального районного суда г. Ижевска от 20.02.2013 по делу № 2-166/13, апелляционное определение ВС Удмуртской Республики по делу от 19.06.2013 по делу № 33-2256/2013).

Формальный подход

Александра Сурнина, юрист юридической фирмы «Селютин и партнеры»

Некоторые компании заключают с работниками гражданские договоры вместо трудовых. В этом случае задача суда — изучить фактические отношения между сторонами. Если работник выполняет работу лично и регулярно, ежемесячно получает оплату за труд, подчиняется трудовому распорядку, то о гражданских отношениях речи идти не может.

Однако часто суды эти моменты игнорируют. И в моей практике был такой случай. Суд рассмотрел дело формально. Он лишь указал, что компания не заключала с работником трудовой договор, не издавала приказ о приеме на работу и не вносила запись о трудоустройстве в его трудовую книжку. Такой подход позволяет работодателям не опасаться, что работник добьется правды в суде. ●

TS09_64-69_Якимова.indd 69 09.08.17 18:01