

## Пример использования авторской Технологии: урегулирование трудового спора

Следующий конфликт касается трудовых отношений, но урегулирован он был также при помощи Технологии.

### Неудавшиеся планы

В октябре 2007 г. Светлана познакомилась с будущим работодателем на международной ярмарке «Ландшафтный дизайн, цветоводство». Светлана так была восхищена продукцией Совместного предприятия «Эдельвейс», методами работы с посетителями ярмарки, что это повлияло на ее будущее место работы. В начале ноября 2007 г. Светлана направляется в головной офис в Москву, успешно проходит собеседование и становится руководителем представительства «Эдельвейс» в г. Сургут. Генеральный директор СП «Эдельвейс», господин Крафтмахер, лично напутствовал Светлану и с некоторым смущением заметил, с какими трудностями ему пришлось столкнуться в России. На первых порах Светлана будет вынуждена работать дома, опираясь, прежде всего на собственную энергию. Одновременно в планах Компании — экспансия в регионы, так, например, открытие филиала в Екатеринбурге запланировано на лето 2008 года.



Сразу по возвращении домой Светлана энергично разворачивает деятельность представительства: налаживает контакты с потенциальными клиентами, рассылает фирменные каталоги, проводит серию переговоров с оптовыми покупателями продукции. Связь с головным офисом она поддерживает по электронной почте и телефону. По настойчивой рекомендации подруги Светлана настаивает на заключении трудового контракта. В январе 2008 г. трудовой контракт со Светланой был заключен, одновременно был подписан приказ о приеме на работу. В трудовом контракте подробно были описаны обязанности руководителя представительства, оклад — двадцать пять тысяч рублей плюс бонус в виде трех процентов от

цены заключенной сделки, испытательный срок в течение двух месяцев.

Три месяца работы пролетели как три дня. Генеральный директор СП «Эдельвейс», господин Крафтмахер постоянно был в командировках, а со Светланой теперь взаимодействовал коммерческий директор Соловьёв, который отличался грубостью, необязательностью. Он постоянно ограничивал Светлану в ресурсах: придирчиво принимал расходы на мобильную связь, рекламные каталоги отпускал как глотки воды в жаркой пустыне, прайс-листы давал просроченные, да еще с указанием внутрифирменных оптовых и розничных цен для разных регионов. В результате таких прайс-



листов однажды Светлана попала в неловкое положение: клиент оптовик увидел, что ему предлагают товар по цене розницы, попытки Светланы объяснить, что необходимо учитывать «транспортное плечо», закончились полным провалом сделки. Одним словом, энтузиазм Светланы столкнулся с грубой действительностью. Зарплату Светлане не выплачивали уже третий месяц по мотивам сложного финансового положения компании и нахождением её проекта в инвестиционной стадии. Закончились трудовые отношения совершенно неожиданно: в середине марта коммерческий директор Соловьёв, оказавшись проездом в г. Сургут, вызвонил Светлану,



## Пример использования авторской Технологии: урегулирование трудового спора

безапелляционным тоном потребовал немедленно явиться для решения важного вопроса. И там, в Центральном парке, прямо на скамейке устроил Светлане «разбор полетов»: где обещанная выручка? Где долгожданные контракты? Все Вы только на бумаге молодцы, а на деле лишь деньги даром получаете! Попытки Светланы обратить внимание Соловьёва на деликатное обстоятельство невыплаты зарплаты лишь разозлили его: Вы бы постыдились требовать что-либо в данной ситуации, какой же Вы руководитель представительства? Компания выразила Вам большое доверие, обеспечила всем необходимым, а Вы ленитесь «палец о палец ударить». С этими словами он швырнул трудовую книжку Светланы прямо на скамейку: Вы уволены, как не прошедшая испытательный срок.

Униженная, доведенная до отчаяния, без копейки, Светлана подала исковое заявление в суд, она требовала выплатить задолженность по зарплате и компенсировать причиненный моральный ущерб:

25 000 рублей * 5,5 мес. + 187 500 рублей
---

Мировой судья, к чьей компетенции относился спор, оставил иск без движения, попросил уточнить основания требований, объяснить, в чем именно состоит моральный ущерб Светланы? Из-за почтового пробега сделать это необходимо было в течение трех дней, как раз когда у Светланы была высокая температура. В результате исковое заявление «вылетело» из суда со скоростью пушечного ядра. Светлана обращалась за бесплатной юридической консультацией, унижительно выжидала, когда очередь дойдет до неё. Адвокаты почему-то считали, что она, как руководитель предприятия, должна иметь средства для защиты нарушенных интересов, а её стремление получить бесплатную юридическую помощь обусловлено лишь патологической скупостью. Трудно расщедриться, когда считаешь последние рубли на транспорт, когда занято все, что было возможно занять! Одним словом, от бесплатной юридической помощи Светлана получила столько же, сколько от бесплатной медицины. Через месяц знакомые Светланы порекомендовали ей обратиться к профессиональному посреднику — может быть, он чем-то поможет?

Убедившись в нежелании работодателя вести диалог, профессиональный посредник снова предпринял попытку обращения в суды: еще два заявления были направлены и в суд общей юрисдикции, и в мировой суд — и снова возврат. Из мирового суда по мотивам нарушения правил подсудности (ГПК), а из общего суда — по мотивам нарушения правил подведомственности (ГПК) [8]. Для читателей поясняем, что судебная система России предусматривает определенный порядок обращения с иском в защиту нарушенных прав: например, гражданин может обратиться в суд общей юрисдикции, а организация — в арбитражный. Некоторые категории несложных споров отнесены к компетенции мировых судей: о взыскании заработной платы, о расторжении брака, если между супругами отсутствует спор о детях (это правило подведомственности). Правила подсудности отвечают на вопрос, в какой именно суд следует обратиться истцу, буквально — в суда какого района, города или области?

В случае Светланы мировой судья определил, что поскольку цена спора свыше 50 000 рублей, следует передать дело в общий суд. Федеральный судья районного суда посчитал, что иск следует предъявлять по месту нахождения работодателя — добро пожаловать в

## Пример использования авторской Технологии: урегулирование трудового спора

Москву!

Проблеме доступности правосудия посвящено много научных работ. Нам представляется, что возможность предъявления иска и приложений к нему в форме электронного обмена, возможность открытого мониторинга стадий судебного процесса с судебными актами значительно помогут в решении проблемы доступности правосудия. Сейчас же, благодаря ряду ловких «судебных уловок», можно годами «волокутывать» судебное дело без вынесения решения, не нарушая при этом ни судебной статистики, ни процессуальных сроков.

Итак, получив судебные определения, профессиональный посредник обжаловал и то, и другое. В самом деле: спор трудовой, Законодатель освобождает работника от всех издержек, связанных с защитой нарушенных прав, место трудовых отношений — г. Сургут, следовательно, и спор должен рассматриваться здесь же! Одновременно было подано четвертое исковое заявление в общий суд, в котором специально ввели требование о восстановлении на работе, чтобы спор, без сомнения, относился к подсудности этого суда.

Вывод: если возможно, подавайте иски сериями, «стреляйте дробью»: больше шансов на попадание.



Четвертое исковое заявление попало в руки судьи, который уважает сроки, соблюдает процессуальный порядок, а главное — за бумагами видит интересы людей. Состоялась беседа. Специальные усилия были предприняты по уведомлению Ответчика телеграммами, курьерской почтой. Но главный акцент был сделан на внесудебные / досудебные процедуры. Есть много тактик воздействия на оппонента, одна из них — образование коалиций, обращение к третьим лицам, при посредничестве которых может быть налажен диалог [1].

Господин Крафтмахер, который всегда находился «вне зоны доступа», имел двойное гражданство: Германии и России. Поэтому было решено обратиться к Консулу Германии с коротким письмом, рассказывающим о преимуществе мирового соглашения в трудных спорах. Консул Германии отказался общаться на русском языке — конфликтологи перевели



обращение на немецкий язык. Ответа не было, но реакция последовала опосредованно: во-первых, работодатель выплатил часть зарплаты в размере 75 000 рублей, что, по его мнению, соответствовало трем реально отработанным месяцам Светланы: январь-март 2008 г. Во-вторых, представитель компании «Эдельвейс» прибыл на предварительное судебное заседание, т. н. «беседу», и хотя этот представитель выразил категорическое несогласие с требованиями Светланы, а каждый ответ сопровождал язвительными комментариями, тем не менее, начался диалог, пусть даже в суррогатной форме при помощи принудительных судебных процедур. Что значительно повышает шансы на достижение соглашения.



## Пример использования авторской Технологии: урегулирование трудового спора

Более того, представитель представил в суд документы, которые сильно помогли защитить интересы истца: начисление зарплаты с районным коэффициентом, приказ об увольнении Светланы по причинам неудовлетворительного результата аттестации по итогам полугодового испытательного срока. А была ли такая аттестация? Ответа не последовало, но суд потребовал от работодателя представить результаты неудовлетворительной аттестации на судебное заседание.

Каждый раз, когда в споре одна сторона начинает умышленно обманывать другую сторону, рушится стройная картина доказательств. Образно говоря, осколок скалы не соответствует впадине, из которой он выпал. Необходимо рассмотреть доказательства в совокупности и найти противоречие.

### **Таблица доводов и возражений сторон спора**

№ п/п	Довод Руководителя представительства	Возражения Работодателя
1	Отработано 5,5 мес., начало трудового контракта — момент допуска к работе	Начало контракта — дата подписания трудового контракта 15 января 2008 г.
2	Продолжительность испытательного срока составляла три месяца, как предусмотрено двусторонним документом — контрактом	Продолжительность испытательного срока шесть мес., что допускает ТК и подтверждается приказом о приеме на работу
3	Руководитель представительства продолжал работать после окончания испытательного срока, что означает соответствие занимаемой должности (ТК), аттестация не проводилась: её результаты отсутствуют	Руководитель представительства был уволен по причине неудовлетворительного результата испытаний
4	ТК предусматривает дополнительные гарантии руководителю организации в случае прекращения принятия решения о прекращении трудового договора. Выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка. Следует оплатить 5,5 мес. работы + 3 средних месячных заработков + процент за задержку (ТК)	Зарплата за период работы с 15 января по 15 апреля 2008 полностью выплачена: три оклада по 25 тысяч = 75 тысяч, что уже перечислено
5	Оклад 25 000 рублей + районный коэффициент	Оклад 25 000

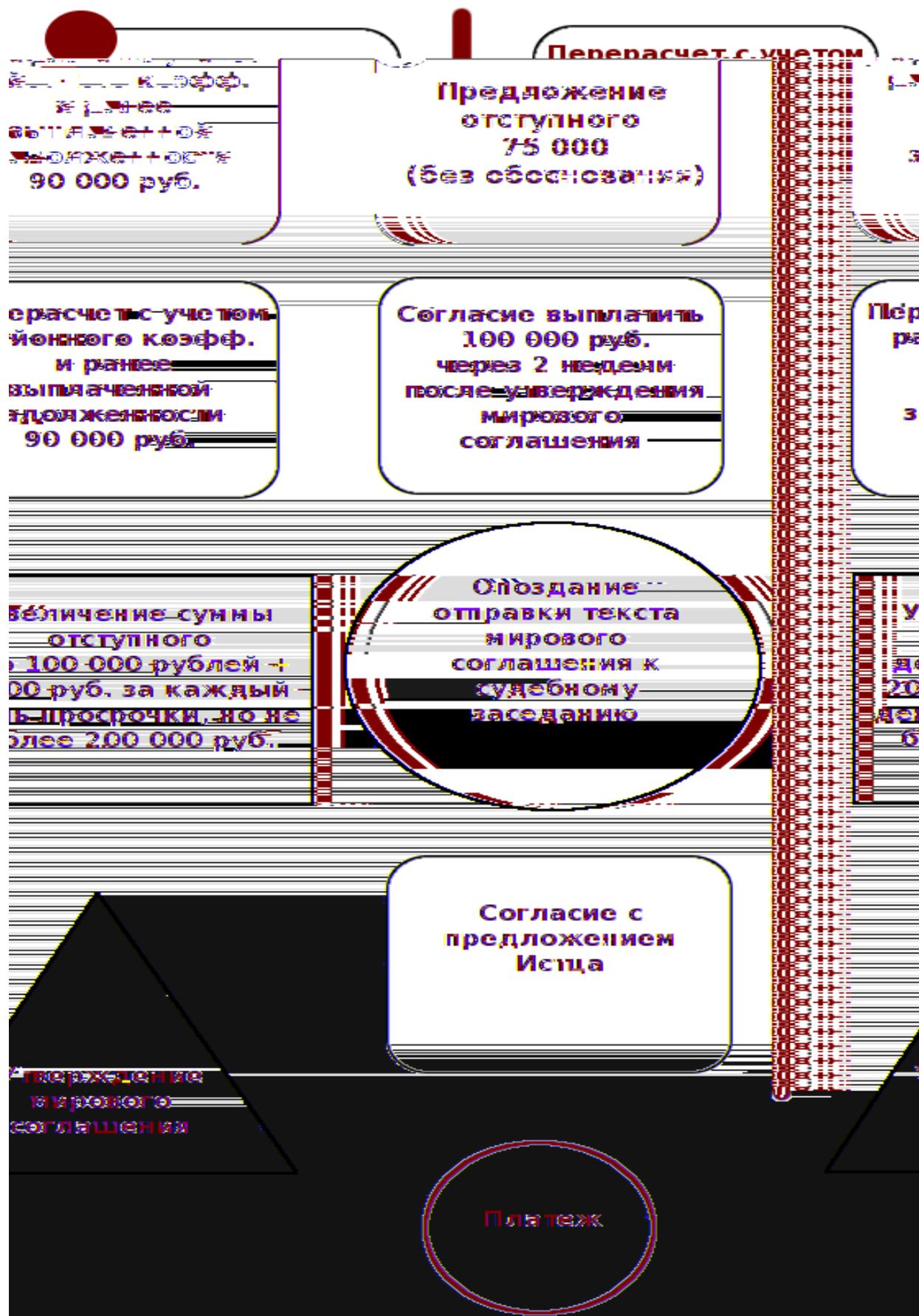
Из штатного расписания, представленного в суд представителем «Эдельвейса», руководителем всех филиалов и представительств следовало, что начисление районного коэффициента на оклад осуществлялось всем руководителям филиалов и представительств, о руководителе представительства в г. Сургут ничего не было сказано: не успели включить, пояснил представитель «Эдельвейса». Однако конфликтологи предложили применить единую формулу для всех руководителей филиалов и представительств: оклад плюс щедрый районный коэффициент.

## Пример использования авторской Технологии: урегулирование трудового спора

Непосредственно на беседе и сразу после её проведения профессиональный посредник представил текст мирового соглашения как представителю «Эдельвейса», так и его генеральному директору. И снова последовал звонок, не сразу и не от Крафтмахера, а от корпоративного юриста, который предложил 75000 рублей в качестве отступного (ГК) [11]. Текст мирового соглашения он решил переработать самостоятельно. Далее мы приводим предложения каждой из сторон спора. Это и есть форма диалога сторон (см. диаграмму ниже). Светлана в процессе этого диалога сторон потребовала от суда принятия обеспечительных мер, получила исполнительный лист, который затем выслала с текстом измененного мирового соглашения по факсу юристу «Эдельвейса». После добровольного исполнения обязательств по платежу, что заняло всего три дня, Светлана вернула исполнительный лист в суд для погашения — конфликт был разрешен.



Пример использования авторской Технологии: урегулирование трудового спора



## **Анализ конфликта**

Обратите внимание, что в процессе диалога требования Руководителя представительства увеличились, но Работодатель согласился с ними. Почему? Налицо эскалация требований со стороны Светланы. Дело в том, что в процессе длительного принятия решения по мировому соглашению «Эдельвейс» нарушил собственные предварительные договоренности: он не прислал текст и не направил представителя в суд. В этой ситуации Светлана потребовала от суда принятия обеспечительных мер. В результате этих шагов НАОС (наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению) «Эдельвейса» ухудшилась: перспектива проиграть в суде примерно вдвое большую сумму была вполне вероятной. Кроме того, любой здравомыслящий руководитель оптового предприятия постарается избежать замораживания средств на расчетном счете. Стимулом для наискорейшего исполнения обязательства стала пеня, включенная Светланой в текст мирового соглашения.

Итак, диалог между сторонами конфликта произошел — именно поэтому сторонами было найдено решение, которое было исполнено добровольно. Роль судебных процедур была сведена лишь к сугубо технической: вызвать уклоняющуюся сторону на переговоры.

Хороший сценарий конфликта помог быстро найти компромиссное решение. А кто же победитель, спросит читатель? В конфликте не бывает победителей и побежденных, целью должно быть соглашение, а не победа!