

Эксперты

Сыченко Е.В., к.ю.н., доцент юридического факультета СПбГУ

Бобовникова Эмилия, аспирант юридического факультета СПбГУ

Аналитический отчет по результатам анализа и обобщения материалов правоприменительной практики о применении в судебной практике принципа уважения достоинства работника

Цели мониторинга:

- оценка применения принципа уважения достоинства работника;
- уяснение смысла этого принципа, вкладываемого в нормативные положения при их применении и (или) толковании;
- выявление тенденций, формирующихся в правоприменительной практике;
- выявление несогласованности, противоречивости, отсутствия единообразия правоприменительной практики;
- прогнозирование результатов изменения нормативного регулирования

Ключевые слова: достоинство работника, унижение достоинства, моббинг, психологическое преследование, психологическое давление, домогательство, сексуальное домогательство, оскорбление, побои, ст. 212 ТК, ст. 2 ТК РФ.

Мониторинг проведен на основе анализа более 58 судебных актов судов общей юрисдикции РФ (из них семь апелляционных определений, три кассационных определения, четыре определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации), принятых за период с 2012 г. по 2021 г.

Оглавление

1. Обоснование выбора темы мониторинга.....	2
2. Анализ выявленных проблем.....	3
2.1. Неприменение судами общей юрисдикции принципа уважения достоинства работника ..	3
2.1.1. Формальный подход судов общей юрисдикции к рассмотрению заявленных истцами требований	4
2.1.2. Отсутствие разграничения между принципом уважения достоинства работника и принципом запрещения дискриминации в сфере труда.....	8
2.1.3. Неиспользование судом механизма возмещения морального вреда в делах о нарушении принципа уважения достоинства работника	9
2.2. Общие нормы о распределении бремени доказывания в делах о психологическом преследовании усложняют защиту работника.....	10
3. Выводы и предложения по совершенствованию законодательства и судебной практики	13

Аннотация

В рамках проведенного мониторинга была проанализирована судебная практика, позволяющая судить о практическом применении принципа уважения достоинства работника, закрепленного в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). В отсутствие специальных норм о защите работника от таких явлений как психологическое преследование/давление и оскорбительное поведение со стороны работодателя, данный принцип является ключевым для построения правовой позиции истцов. По итогам мониторинга было выявлено, что при рассмотрении дел указанной категории в подавляющем большинстве решений судами общей юрисдикции не применяется принцип уважения достоинства работника. Как правило, решения в пользу работников принимаются только в том случае, когда указанные нарушения были средствами убеждения работников расторгнуть трудовые отношения, но впоследствии работник смог доказать, что увольнение не было добровольным. Кроме того, был установлен формальный подход судов общей юрисдикции к рассмотрению заявлений о психологическом преследовании/давлении на работника. Как правило, умаление человеческого достоинства судом не рассматривается как отдельное нарушение трудового законодательства и не присуждается возмещение морального вреда. Суды не проводят разграничение между принципом уважения достоинства работника и принципом запрещения дискриминации в сфере труда, что обусловлено, в том числе, отсутствием механизма защиты достоинства. Отсутствие специального механизма защиты достоинства работника и общие нормы о распределении бремени доказывания в делах о психологическом преследовании усложняют защиту работника от психологического преследования/давления и оскорбительного поведения со стороны работодателя.

1. Обоснование выбора темы мониторинга

Непосредственно защите достоинства работника в трудовом праве посвящена лишь ст. 2 ТК РФ, закрепляющая принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В отличие от других принципов, реализация которых легко прослеживается даже в структуре ТК РФ, обеспечение права работников на защиту своего достоинства ограничивается лишь двумя предложениями статьи 2. Видимо поэтому некоторые комментаторы Трудового кодекса оставляют эту часть статьи без внимания¹. Другие – кратко указывают на возможность возмещения материального ущерба и морального вреда, причиненных работнику².

При этом поиск упоминаний данного принципа в судебной практике приводит к неожиданным результатам. Текстовый поиск на сайте «Sudact.ru» показал, что за период с февраля 2017 по февраль 2022 гг. в трудовых спорах суды первой инстанции ссылались на принцип уважения достоинства работника – 5 830 раз. Но данная цифра не свидетельствует о том, что суды применяют принцип уважения достоинства работника на практике. Подавляющее большинство решений содержит лишь его упоминание. Так, этот

¹ «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (3-е издание, пересмотренное) (под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова) («НОРМА», «ИНФРА-М», 2015); «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (6-е издание, переработанное) (под общ. ред. В.И. Шкатуллы) («Норма», 2009).

² «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное) (отв. ред. Ю.П. Орловский) («КОНТРАКТ», 2019).

принцип упоминается судами в решениях о взыскании невыплаченной заработной платы³, о незаконном увольнении⁴, о незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности⁵, о незаконном переводе на другую работу⁶, о признании трудового договора прекращенным⁷. Задача мониторинга состояла в том, чтобы определить, является ли применение данного принципа в судебной практике эффективным инструментом защиты достоинства работника в трудовых отношениях.

2. Анализ выявленных проблем

2.1. Неприменение судами общей юрисдикции принципа уважения достоинства работника

Российское трудовое законодательство основывается на общепризнанных нормах международного права и Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ). В абз. 19 ст. 2 ТК РФ среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений выделяется обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Исследователи отмечают, что объектом правовой защиты выступает достоинство работника как морально-нравственная категория, которая выражается в уважении и самоуважении человеческой личности работника, поскольку достоинство является несомненным свойством всякой личности, и присуще ей от рождения⁸.

На уровне правовой доктрины достоинство личности толкуется как восприятие индивидуумом уважения и доверия, равного обращения, оценки своей ценности, справедливого обращения, независимости и свободы выражения мнений и принятия решений, которыми пользуется работник на рабочем месте⁹. Также исследователями дается толкование гарантий реализации данного субъективного права работника, которые могут состоять из обязанностей работодателя принять все необходимые меры для предупреждения действий и (или) бездействий, умаляющих достоинство работника, либо обеспечить работнику возможности защитить свое достоинство всеми законными способами¹⁰. Вместе с тем наибольшие затруднения вызывает то, что обозначенный в абз. 19 ст. 2 ТК РФ принцип не получает дальнейшего раскрытия ни в рамках законодательства о труде, ни в разъяснениях высших судебных инстанций, что создает препятствия для его реализации на практике.

В судебной практике редко применяется и используется данный принцип. Так, в одном из проанализированных решений суд единожды использует формулировку

³ Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 13 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-3968/2019.

⁴ Решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 06 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-486/2020.

Решение Щучанского районного суда Курганской области от 03 сентября 2020 г. по гражданскому делу № 2-454/2020.

⁵ Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 25 июня 2019 г. по гражданскому делу № 33-2528/2019.

⁶ Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 14 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-3116/2019.

⁷ Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 22 декабря 2021 по гражданскому делу № 2-5844/2021.

⁸ Тронина, Л. Н. О правовых вопросах защиты достоинства работника как личности / Л. Н. Тронина // Социально-экономическое управление: теория и практика. – 2011. – № 1(19). – С. 122-125.

⁹ Воронкова, Е. Р. Достоинство как основа правового статуса работника / Е. Р. Воронкова // Юридическая наука и практика. – 2021. – Т. 17. – № 1. – С. 82-88. – DOI 10.25205/2542-0410-2021-17-1-82-88.

¹⁰ Там же.

«унижение человеческого достоинства» в качестве одного из примеров причинения работнику неправомерными действиями работодателя моральных или физических страданий, что является моральным вредом в трудовом правоотношении¹¹. В другом решении суд применяет данный принцип в качестве правового обоснования при удовлетворении заявленных истцом требований, перечисляя его среди прочих, сформулированных в ст. 2 ТК РФ, принципов¹². Еще в одном решении суд первой инстанции оперирует понятием «достоинство» в контексте оценки права истца высказывать и выражать свое мнение, задавать вопросы по ходу учебы, если его высказывания не носят оскорбительного характера и не преследуют цель унижить достоинство другого работника, что не может быть ограничено актами работодателя. Однако такой подход суда подвергает анализу и оценке действия самого работника в сложившейся ситуации, но не поведение представителей работодателя по отношению к истцу¹³.

Между тем даже в тех немногочисленных делах, в которых работники заявляли о неправомерных и непрофессиональных действиях со стороны работодателей, непосредственных руководителей, коллег, и акцентировали внимание на том, что подвергались оскорблениям, унижениям достоинства, угрозам увольнения и физическим принуждениям¹⁴, распространению ничем не оправданных сведений, в результате которых пострадали их честь, достоинство и репутация (личная, профессиональная и деловая)¹⁵, суд по-прежнему не включал в мотивировочную часть решения принцип, обозначенный в абз. 19 ст. 2 ТК РФ.

Причины неприменения данного принципа возможно проследить на примерах из проанализированной судебной практики, разбив их на отдельные правовые проблемы.

2.1.1. Формальный подход судов общей юрисдикции к рассмотрению заявленных истцами требований

В связи с тем, что в ТК РФ не прописан механизм реализации принципа достоинства работника, в практике почти нет дел, правовой основой которых выступает лишь данный принцип. Поэтому во всех проанализированных судебных решениях речь идет о нарушении данного принципа и каком-либо еще нарушении норм трудового права¹⁶. В одном деле, например, истцу удалось доказать, что невыплата премий и психологическое давление на нее после того, как она подала жалобу в трудовую инспекцию, были равносильны дискриминации. Она получила возмещение морального ущерба в размере 3 000 руб.¹⁷ В двух других делах, связанных с невыплатой премий, суды не рассматривали доводы заявителей о конфликте с работодателем и оказываемом на них

¹¹ Решение Ленинского районного суда по г. Владивостока от 28 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-1629/2020.

¹² Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 05 октября 2020 г. по гражданскому делу № 2-2425/2020.

¹³ Решение Можгинского районного суда Удмуртской Республики от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-327/2020.

¹⁴ Решение Провиденского районного суда Чукотского автономного округа от 29 ноября 2019 г. по гражданскому делу № 2-263/2019.

¹⁵ Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09 июля 2019 г. по гражданскому делу № 2-5019/2019.

¹⁶ Например, Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 января 2021 г. по гражданскому делу № 88-1515/2021.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2021 г. по гражданскому делу № 88-8205/2021.

¹⁷ Решение Октябрьского районного суда г. Саранска Республика Мордовия от 28 марта 2012 г. по гражданскому делу № 2-307/2012.

давлении с целью заставить их уволиться с работы. Формальный подход и анализ дел в свете права работодателя поощрять или не поощрять работников привели к отказу в удовлетворении заявленных требований¹⁸.

Другим примером может быть сокращение заработной платы работника, который настаивал на заключении письменного трудового договора. Суд признал нарушение трудового законодательства, однако обстоятельства притеснения не были учтены в выводах суда: он обратил внимание только на формальную часть дела – отсутствие письменного договора, который должен был быть предоставлен работнику в соответствии со статьей 57 ТК РФ¹⁹. Еще в одном деле Засвияжский районный суд города Ульяновска отказал в удовлетворении требований истца – культурного организатора, который утверждал, что был незаконно уволен по п. 3 ст. 77 ТК РФ, поскольку заявление об увольнении его принудили написать под диктовку с применением физической силой. Суд посчитал, что в нарушение ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) истец не представил суду бесспорных доказательств, свидетельствующих об оказании на него давления со стороны работодателя, направленного на его понуждение к написанию заявления об увольнении по собственному желанию²⁰.

В решении по гражданскому делу о восстановлении на работе беременной женщины, вынесенном Мильковским районным судом Камчатского края, суд утверждает, что доказательств злоупотребления правом или дискриминации со стороны работодателя при расторжении с истцом трудового договора, в заседании не установлено. При этом судом не приводится анализ представленных сторонами доказательств на предмет наличия дискриминации, злоупотребления правом или психологического насилия в отношении истца²¹.

Верховный Суд Российской Федерации (далее – ВС РФ) в определении по делу о незаконном увольнении работника, в котором истец утверждала, что подача заявления об увольнении была обусловлена исключительно давлением, оказываемым на нее со стороны работодателя, критиковал суды предыдущих инстанций за формальный подход к рассмотрению дела по разрешению спора, связанного с реализацией права лица на труд и на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому ч. 1 ст. 46 Конституцией РФ, а также ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, п. 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах. Судебная коллегия по гражданским делам постановила направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда, поскольку в результате неправильного применения норм права, регулирующих спорные отношения, юридически значимые обстоятельства судебными инстанциями определены и установлены не были, предметом исследования и оценки судебных инстанций в нарушение требований ГПК РФ

¹⁸ Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 10 февраля 2017 г. по гражданскому делу № 2-16242/2016.

Решение Кимовского городского суда Тульской области от 15 марта 2016 г. по гражданскому делу № 2-138/2016.

¹⁹ Решение Иркутского районного суда Иркутской области от 21 декабря 2011 г. по гражданскому делу № 2-1331/2011. Аналогичные обстоятельства были в решении Заельцовского районного суда г. Новосибирска от 22 марта 2013 г. по гражданскому делу № 2-174/2013.

²⁰ Решение Засвияжского районного суда города Ульяновска от 22 февраля 2018 г. по гражданскому делу № 2-914/2018.

²¹ Решение Мильковского районного суда Камчатского края от 24 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-17/2020.

не являлись²². Аналогичной позиции ВС РФ придерживается и в другом деле – о восстановлении истца на работе в должности воспитателя детского сада, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, перерасчете заработной платы и компенсации морального вреда. В нем также отмечается, что суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения нормы, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости²³.

Так, при рассмотрении судами первой и апелляционной инстанций гражданского дела о признании неправомерным действия работодателя в виде непредоставления истцу рабочего места, обязанности работодателя определить ему рабочее место и компенсировать моральный вред²⁴, не было проанализировано решение Ленинского районного суда г. Владивостока²⁵. В данном деле фигурировали те же стороны, что и в основном решении: истец – врач-хирург и ответчик – ФГКУ «1477 Военно-морской Клинический госпиталь» Министерства обороны РФ. Однако требования истца заключались в компенсации материального ущерба и морального вреда, причиненных в результате ненадлежащего оказания медицинских услуг. Возможно предположить, что отношения между истцом и ее коллегами испортились именно после вынесения решения по данному делу в пользу истца, так как она не только доказала в судебном порядке, что получила некачественную медицинскую помощь, но и ее работодателя суд обязал выплатить присужденные истцу компенсации. Но ни суд первой, ни суд апелляционной инстанции по основному делу не исследовали данные обстоятельства, и поэтому за нарушение трудовых прав истец получила компенсацию в размере 3 000 руб.

В другом случае лишь при рассмотрении дела судебной коллегией по гражданским делам ВС РФ²⁶, приводится факт того, что истец являлся потерпевшим по делу об административном правонарушении²⁷. В рамках административного дела исследовались обстоятельства, при которых потерпевший (истец по основному делу) подвергся толканию, нанесению нескольких ударов руками по лицу и удерживанию в захвате на полу со стороны своего непосредственного начальника, находясь при этом на территории работодателя. Судья постановил признать начальника виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 6.1.1 КоАП РФ (побои) и назначить наказание в виде административного штрафа в сумме 5 000 руб. До этого данный факт судами к сведению не принимался.

Однако стоит отметить и единичные положительные примеры:

²² Определение Верховного Суда Российской Федерации от 13 июля 2020 г. по гражданскому делу № 39-КГ20-3-К1.

²³ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. по гражданскому делу № 14-КГ20-14-К1.

²⁴ Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 28 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-1629/2020 и апелляционное определение Приморского краевого суда от 03 ноября 2020 г. по гражданскому делу № 33-8964/2020.

²⁵ Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 12 октября 2020 г. по гражданскому делу № 2-2/2020.

²⁶ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 16 августа 2020 г. по гражданскому делу № 56-КГПР21-11-К9.

²⁷ Постановление об административном правонарушении, вынесенное Мировым судьей судебного участка № 38 судебного района города Большой камень и Шкотовского района Приморского края – Беспаловым Е. Г. – от 22 октября 2019 г. по административному делу № 5-821/2019.

В знаменитом деле о дискриминации члена профсоюза²⁸ работнику регулярно объявлялся простой. При этом работнику каждый раз отключали электронный пропуск, и она не могла попасть в здание. К ней выходили представители руководства с актами о простое, который объявлялся каждый раз не более чем, на три часа. Такие акты оставались несколько раз за ночь, в силу чего, она была лишена возможности и работать, и уйти домой, поскольку вынуждена была каждые три часа приходить к проходной²⁹. Суд первой инстанции признал простой незаконным и присудил компенсацию морального вреда и недоплаченную часть заработной платы. Однако апелляционный суд признал дискриминацию работника. Стоит указать, что в апелляционном определении нет ни слова о достоинстве работника, хотя обстоятельства дела совершенно очевидно свидетельствуют о том, что имело место нарушение принципа уважения достоинства работника. Чрезвычайно важно отметить, что суд в данном деле учел и способ оповещения о простое, избранный ответчиком, который вынуждал истца несколько раз приходить к проходной в ночное время.

Отметим, что это дело является исключением из общей тенденции судов рассматривать лишь формальную сторону дела, отмеченную выше. Нормы о защите работника от психологического преследования могли бы изменить эту ситуацию, стать основанием для рассмотрения всех обстоятельств дела, включая неприязненные отношения между сторонами спора или наличие очевидного конфликта.

Судейский формализм не только препятствует реализации ряда основополагающих принципов гражданского процесса, будь то принцип законности или принцип непосредственности, но и увеличивает нагрузку на систему судов. Так, в ходе анализа судебной практики были выявлены многочисленные дела, в которых работники, пытавшиеся защитить свои права, обращались в суд неоднократно.

Например, при рассмотрении гражданского дела о восстановлении на работе и компенсации морального вреда³⁰, районный суд не принимает во внимание другое решение³¹: истец уже обращался в суд с иском к своему работодателю о признании приказов о дисциплинарном взыскании незаконными и их отмене. Однако в удовлетворении заявленных истцом требований судом было отказано в полном объеме, поскольку в действительности дисциплинарные взыскания в отношении истца не применялись (информация о них отсутствует в личном деле), а довод, обосновывающий наличие дискриминации, – личная переписка с менеджером в приложении «Ватсап», – суд не принял во внимание в качестве весомого. Таким образом, истец подвергся воздействию длительной психотравмирующей ситуации, продолжающейся более полутора лет до вынесения решения по основному делу. Однако суд, не приняв во внимание предыдущее дело и обстоятельства, изложенные истцом, посчитал 5 000 руб. компенсацией, соразмерной причиненным истцу страданиям.

В другом деле истец трижды обращался за судебной защитой:

²⁸ См. подробнее: Центр социально-трудовых прав //trudprava.ru/news/discriminnews/2017 (дата обращения: 10 марта 2022 г.).

²⁹ Апелляционное определение Омского областного суда от 18 апреля 2018 г. по гражданскому делу № 33-2297/2018.

³⁰ Решение Тамбовского районного суда Тамбовской области от 24 марта 2021 г. по гражданскому делу № 2-416/2021.

³¹ Решение Тамбовского районного суда Тамбовской области от 13 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-2559/2019.

1) В мае 2020 г., требуя отменить незаконный приказ об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Решением районного суда истец был восстановлен на работе³².

2) В апреле 2021 г. истец обратился в суд с иском о компенсации морального вреда, поскольку после его восстановления на работе создавались условия психологического давления и моббинга. Решением районного суда в удовлетворении заявленных требований судом было отказано в полном объеме³³.

3) Через полгода после вынесения судом решения не в его пользу истец все же был уволен, и обратился в суд с рядом требований, начиная от восстановления на работе и заканчивая компенсацией морального вреда. Решением районного суда в удовлетворении иска было отказано в полном объеме³⁴, что вынудило истца обжаловать решение в суде апелляционной инстанции.

Таким образом, налицо многократное обращение истцов за судебной защитой. Нарушения, которые истцы пытаются прекратить в рамках судебного процесса по сути относятся к длящимся, поскольку зачастую исходят от одного работодателя в отношении того же работника, а предмет и основание иска остаются прежними. Однако каждый раз данные нарушения рассматриваются и слушаются разными судейскими составами, что приводит к увеличению нагрузки на судейский корпус.

2.1.2. Отсутствие разграничения между принципом уважения достоинства работника и принципом запрещения дискриминации в сфере труда

Анализ судебной практики показывает, что работники, в отношении которых было допущено нарушение принципа уважения человеческого достоинства, часто ссылаются на общую норму о защите от дискриминации для обоснования своих требований (ч. 4 ст. 3 ТК РФ). Также можно отметить тенденцию судов рассматривать дела о психологическом преследовании работника в свете данной статьи³⁵. Указанная позиция работников и судов обусловлена в том числе тем, что, в отличие от принципа уважения достоинства, в ч. 4 ст. 3 ТК РФ прописан механизм защиты нарушаемых прав работников. Норма гласит, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Таким образом, работнику и суду более понятно, что можно потребовать в качестве средства восстановления нарушенного права.

В качестве примера³⁶ можно привести два дела об обжаловании увольнения. В одном деле, районный суд при анализе возможного нарушения прав работника в виде моббинга, ссылаясь не на положения абз. 19 ст. 2 ТК РФ, а на положения ч. 2 ст. 3 ТК РФ, а также на ст. 1 Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Был сделан вывод о том, что истцом не были

³² Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 21 мая 2020 г. по гражданскому делу № 2-247/2020.

³³ Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 09 апреля 2021 г. по гражданскому делу № 2-128/2021.

³⁴ Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 29 ноября 2021 г. по гражданскому делу № 2-492/2021.

³⁵ Например, в решении Бородинского городского суда Красноярского края от 25 июня 2019 г. по гражданскому делу № 2-315/2019 истец утверждала, что ее увольнение было необоснованно с точки зрения закона, поскольку причины сокращения носили не объективный характер, а были вызваны личной неприязнью и желанием работодателя избавиться от истца. При этом истец сложившуюся ситуацию называет дискриминацией, а суд, не найдя в действиях работодателя дискриминации и не квалифицировав действия ответчика иначе, отказал в удовлетворении заявленных требований.

³⁶ Другие примеры: решения Железнодорожного районного суда г. Самары от 23 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-2941/2019 и Свердловского районного суда города Костромы от 09 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-2524/2020.

представлены доказательства, свидетельствующие именно о дискриминации. Однако истец в заявлении напротив делал акцент на проявления моббинга со стороны работодателя, что было проигнорировано судом³⁷.

В другом деле³⁸ в качестве основания иска приводились не только нарушение процедуры сокращения, но также преследования истца до увольнения. «Травля работника» заключалась в том, что работодатель «неоднократно пытался принудить его к увольнению по собственному желанию, угрожал инициировать в отношении него различные проверки, с целью применения к нему дисциплинарных взысканий, увольнения по отрицательным мотивам». По «фактам систематической травли» истец обращался с жалобами в прокуратуру и суд. Примененное дисциплинарное взыскание в виде выговора было признано незаконным. По результатам проверки обращения истца прокуратурой было вынесено представление об устранении нарушений трудового законодательства. Эти факты легли в основу решения о признании увольнения незаконным, в котором также было установлено нарушение требований к процедуре сокращения. Суд отметил: «Представленными истцом суду доказательствами, не опровергнутыми ответчиком, подтверждено, что написание истцом согласия на досрочное прекращение трудовых отношений носило дискриминационный – вынужденный характер».

Приведение подробной информации о данном решении позволяет нам более ясно обозначить проблему разграничения между принципами уважения достоинства работника и запрещения дискриминации. Отсутствие четких норм о запрете психологического преследования и понятного механизма обжалования таких действий приводит к тому, что истцы и суды вынуждены обращаться к нормам о дискриминации, которые должны быть применимы к ситуациям иного обращения, основанного на определенном «защищенном признаке». Основой доказательства выступает сравнение положения разных работников. Если психологическое преследование происходит, например, из-за профсоюзного членства работника, инвалидности, национальности или любого другого основания, которое отличает данного работника, то такие дела должны рассматриваться как дискриминация. Но если преследование, психологическое давление происходят в рамках конфликта с работодателем, личных неприязненных отношений, то это не должно рассматриваться как дискриминация. В данном случае нет основания для применения положений о дискриминации и должны применяться нормы о защите достоинства работника, которых в России нет.

Для обеспечения эффективности правовой защиты работников необходимо применение адекватных механизмов. Когда речь идет о защите от психологического преследования со стороны работодателя этот механизм должен быть филигранным, учитывающим уязвимость положения работника, и сложность доказывания фактов.

2.1.3. Неиспользование судом механизма возмещения морального вреда в делах о нарушении принципа уважения достоинства работника

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае спора – судом. Поведение работодателя, нарушающего принцип уважения достоинства работника, следует отнести к неправомерным действиям, дающим основание для требования

³⁷ Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 09 апреля 2021 г. по гражданскому делу № 2-128/2021.

³⁸ Решение Звенигородского городского суда Московской области от 06 июня 2019 г. по гражданскому делу № 2-328/2019.

возмещения морального вреда. Однако такую позицию сложно обнаружить в решениях судов. В решении Тарбагатайского районного суда Республики Бурятия, которым были удовлетворены требования истца – директора средней общеобразовательной школы – о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, несмотря на наличие в описательной части информации о том, что между работодателем и работником сложилась конфликтная ситуация, длящаяся на протяжении трех месяцев, суд не дает правовую оценку произошедшим событиям. Требования истца о компенсации морального вреда были удовлетворены судом (в части) не из-за необходимости компенсировать истцу страдания, причиненные длительным конфликтом на рабочем месте, а из-за самого факта незаконного увольнения³⁹. Аналогичная позиция была представлена в решении Ярославского районного суда Ярославской области, в котором истцу компенсировали моральный вред только по причине установления судом факта нарушения трудовых прав истца со стороны работодателя⁴⁰, а также в решении Ленинского районного суда города Ульяновска⁴¹.

В одном деле сотрудник был уволен за неоднократные нарушения своих должностных обязанностей после того, как сообщил о недостатках в работе своего отдела. Работодатель начал преследовать его, изменяя время работы и не обеспечивая надлежащих условий труда, а также применяя незаконные дисциплинарные взыскания. Суд установил, что процедура увольнения была нарушена и постановил восстановить истца в должности, взыскать моральный ущерб в сумме 1 000 рублей в связи с нарушением норм о порядке увольнения⁴².

Одним из редких исключений из выявленной тенденции является решение, принятое Ингодинским районным судом г. Читы Забайкальского края. В нем суд связал причинение морального вреда истцу с действиями директора школы, выразившимися в неправомерном проведении инвентаризации, а также собраний коллектива школы, на которых истца публично унижали перед работниками, угрозе распространения несоответствующих действительности сведений об истце и ее близких, дискриминационных действиях по отношению к истцу и т.д.⁴³

Таким образом, прослеживается тенденция неиспользования принципа уважения достоинства работника как основания для взыскания морального вреда в случае доказанного психологического преследования.

2.2. Общие нормы о распределении бремени доказывания в делах о психологическом преследовании усложняют защиту работника

Проблема практической невозможности доказать преследование со стороны работодателя возникает в связи с тем, что перенос бремени доказывания на работодателя предусмотрен лишь в части доказательства законности увольнения, т.е. наличия оснований и соблюдения формальных требований⁴⁴. В части же доказывания

³⁹ Решение Тарбагатайского районного суда Республики Бурятия от 24 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-250/2020.

⁴⁰ Решение Ярославского районного суда Ярославской области от 25 мая 2021 г. по гражданскому делу № 2-946/2021.

⁴¹ Решение Ленинского районного суда города Ульяновска от 13 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-377/2020.

⁴² Решение Центрального районного суда г. Сочи от 20 февраля 2012 г. по гражданскому делу № 2-414/2012.

⁴³ Решение Ингодинского районного суда г. Читы Забайкальского края от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-16/2020.

⁴⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

дискриминации и нарушения принципа уважения достоинства работника бремя остается на работнике. Эта проблема может быть проиллюстрирована путем обращения к решению Ростовского суда: истец утверждала, что ее уволили в результате сокращения, поскольку работодатель «объявил ей войну» после отказа выполнять дополнительную работу без оплаты. «Война» заключалась в том, что работодатель увеличил объем работы, взял под контроль рабочий компьютер истца, ограничив возможность открытия документов и сохранения файлов, отключил ей интернет. Суд отклонил иск, поскольку ей не удалось доказать незаконные действия работодателя⁴⁵. Каким образом можно было доказать данные действия работодателя? Теоретически доказательством могла бы стать видеосъемка истцом рабочего компьютера с фиксацией ограничений ее трудовой деятельности, установленных работодателем. Полагаем, что обращение в прокуратуру или государственную инспекцию труда и последующее проведение проверки могли бы впоследствии помочь защитить права работника, если в рамках проверки удалось бы установить факты нарушений прав работника.

Во многих проанализированных судебных решениях использованы одинаковые либо схожие формулировки при отказе в удовлетворении требований, заявленных истцами. Частыми формулировками являются следующие: «поскольку истцом не представлено доказательств того, что по вине ответчиков она испытывала нравственные или физические страдания, оснований для взыскания компенсации морального вреда не имеется»⁴⁶, «каких-либо доказательств, что работодатель оказывал на истца какое-либо физическое или психическое воздействие, повлекшее утрату работником возможности самостоятельного выбора решения о продолжении или прекращении трудовых отношений не представлено»⁴⁷, «истцом не представлено доказательств, которые соответствуют требованиям допустимости, относимости и достаточности, подтверждающих как оказание на нее давление со стороны работодателя при подаче заявления об увольнении по собственному желанию, так и создание ответчиком условий, делающих невозможным осуществление трудовой функции»⁴⁸, «достаточно достоверных доказательств, опровергающих установленные судом обстоятельства, истцом не суду не представлено (в иске не заявлено) и судом не установлено»⁴⁹.

В настоящее время, исходя из проанализированной практики, сами суды не выполняют требования, предусмотренные ч. 2 ст. 56 ГПК⁵⁰. Судами не определяется, какие обстоятельства будут иметь значение для дела, какой стороне надлежит их доказать;

⁴⁵ Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 25 мая 2011 года по гражданскому делу № 2-2449/2011.

⁴⁶ Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09 июля 2019 г. по гражданскому делу № 2-5019/2019.

⁴⁷ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28 декабря 2020 г. по гражданскому делу № 33-12422/2020.

⁴⁸ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 22 декабря 2021 г. по гражданскому делу № 33-12815/2021.

⁴⁹ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29 октября 2020 г. по гражданскому делу № 88-19785/2020.

⁵⁰ Например, в определении Верховного Суда Российской Федерации от 09 ноября 2020 г. по гражданскому делу № 78-КГ20-27-К3 ВС РФ обращает внимание на то, что суды первой и второй инстанций, изложив в судебных постановлениях доводы истца, приведенные в исковом заявлении, и обстоятельства, по его мнению, их подтверждающие, эти обстоятельства не устанавливали и по существу спор не разрешили, ограничились лишь указанием на то, что истец не представил допустимых доказательств, свидетельствующих о наличии между ним и ответчиком трудовых отношений в спорный период, тем самым произвольно применили статью 56 ГПК РФ и нарушили требования процессуального закона, касающиеся доказательств и доказывания в гражданском процессе.

также суд не выносит обстоятельства на обсуждение, если стороны на них не ссылались⁵¹. Так, лишь в одном из проанализированных решений суд раскрывает, что ключевым доказательством явилась аудиозапись, произведенная истцом на рабочем месте. Данная аудиозапись свидетельствовала о разговоре, в котором истца убеждали уводиться по собственному желанию⁵². Другие дела, как было ранее указано, содержат стандартные фразы, которые свидетельствуют о том, что суд не был убежден доказательствами, представленными истцами⁵³. Многие суды вообще не исследуют вопросы, связанные с оказанием давления на истца⁵⁴, а также с проявлением дискриминации со стороны работодателя; свидетели, которые могли бы подтвердить или опровергнуть данные обстоятельства, не опрашиваются судом⁵⁵.

Психологическое преследование со стороны работодателя и/или коллег чрезвычайно сложно доказать из-за возможного давления со стороны работодателя на свидетелей, его контроля над видеокамерами и иными средствами обеспечения безопасности. В связи с этим в некоторых странах, например, во Франции, предусматривается перенос бремени доказывания в таких случаях на работодателя. Согласно ст. L. 1154-1 Трудового кодекса Франции, когда работник или кандидат на работу, стажировку или программу обучения на предприятии предоставляет описание конкретных действий, составляющих по его мнению психологическое преследование, допустимо со стороны суда сформировать предположение о преследовании. «Ответчик обязан в свете этих элементов доказать, что его поведение на самом деле не являлось преследованием, и что принятые решения были оправданы объективными факторами, не связанными с каким-либо преследованием»⁵⁶ – гласит данная статья. В российской науке трудового права многие годы эксперты пишут о необходимости переноса или облегчения бремени доказывания по делам о дискриминации, также ссылаясь на иностранный опыт⁵⁷. Принятая Международной организацией труда в 2019 году Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда № 206 содержит рекомендацию о переносе бремени доказывания при рассмотрении жалоб и разрешения споров в связи с гендерным насилием и домогательствами⁵⁸. Полагаем, что изменение подхода российского

⁵¹ Например, в решении Дзун-Хемчикского районного суда Республики Тыва от 26 июня 2019 г. по гражданскому делу № 2-198/2019 в мотивировочную часть решения суд включает лишь фразу о том, что согласно ч. 1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

⁵² Решение Ленинского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан от 27 декабря 2019 г. по гражданскому делу № 2-3996/2019.

⁵³ Решение Гагаринского районного суда города Севастополя от 26 августа 2019 г. по гражданскому делу № 2-2777/2019.

⁵⁴ Решение Становлянского районного суда Липецкой области от 13 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-56/2020.

⁵⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 02 июля 2020 г. по гражданскому делу № 33-13701/2020. Либо судом допрашиваются свидетели, которые имеют нарекания к истцу или его работе. Например, решение Фрунзенского районного суда города Санкт-Петербурга от 12 ноября 2019 г. по гражданскому делу № 2-5715/2019.

⁵⁶ Lerouge L. Le harcèlement au travail dans la jurisprudence française: délimitation du périmètre et débat sur la responsabilité de l'employeur // *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. – 2018. – №. 2. – С. 35.

⁵⁷ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // *Актуальные проблемы российского права*. 2016. №3 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diskriminatsiya-v-sfere-truda-voprosy-effektivnosti-norm-i-pravoprimeritelnoy-praktiki> (дата обращения: 06.03.2022); Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права // *Москва*. – 2006.

⁵⁸ Рекомендация MOT 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (206). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_712184/lang--en/index.htm

законодателя к распределению бремени доказывания по делам о психологическом преследовании привело бы к необходимости менее формального анализа обстоятельств дела судами и увеличило шансы жертвы на восстановление нарушенных прав и возмещение вреда.

3. Выводы и предложения по совершенствованию законодательства и судебной практики

Достоинство работника – это человеческое достоинство, охраняемое ст. 21 Конституцией РФ. Оно является более уязвимым в трудовых отношениях, основанных на власти – подчинении, чем, например, в гражданско-правовых отношениях. Гражданско-правовой механизм защиты не может быть эффективным для защиты работника, поскольку он не учитывает специфику наемного труда, «привязанности» работника к работодателю, широких полномочий работодателя по управлению трудом и локальному регулированию. Как показал мониторинг, такие явления как моббинг⁵⁹, буллинг⁶⁰, психологическое насилие⁶¹ или давление⁶², а в ряде случаев – сексуальные домогательства⁶³, нанесение побоев⁶⁴ или совершение иных насильственных действий в отношении работника⁶⁵ практически не подлежат правовой оценке судами. Исследователи

⁵⁹ Например, в решении Индустриального районного суда г. Хабаровска от 19 июня 2018 г. по гражданскому делу № 2-2316/2018 истец утверждала, что работодатель продемонстрировал избирательный подход при привлечении истца к дисциплинарной ответственности за то, что она вынужденно отсутствовала на рабочем месте, находясь в судебном заседании, и что действиями работодателя она была подвергнута моббингу, выразившемуся в ожесточенном отношении к ней со стороны руководителя. Этим были нарушены ее личные неимущественные права, в результате чего ухудшилось ее состояние здоровья.

⁶⁰ Например, в решении Ленинского районного суда г. Владивостока от 28 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-1629/2020 истец утверждала, что столкнулась с коллективной травлей, переросшей в социальную изоляцию: на дежурствах с ней никто не разговаривал, не передавал информацию о пациентах отделения. Вместе с тем районный суд, отказывая в удовлетворении заявленных требований, указал, что межличностный конфликт между сотрудниками и истцом не является спором, вытекающим из трудовых правоотношений.

⁶¹ Например, в апелляционном определении Московского городского суда от 02 июля 2020 г. по гражданскому делу № 33-13701/2020 истец утверждала, что подписанное ею соглашение о расторжении трудового договора считает недействительным, поскольку при его подписании на нее было оказано психологическое давление в виде оскорблений в связи с имеющейся инвалидностью.

⁶² Например, в решении Шиловского районного суда Рязанской области от 26 декабря 2019 г. по гражданскому делу № 2-411/2019 истец утверждал, что на протяжении последних четырех лет у него стали возникать конфликты с руководством школы, которое стало делать ему необоснованные замечания, создавать условия, несовместимые с возможностью продуктивно работать, в результате чего на истца оказывалось психологическое давление, подрывающее его психическое и эмоциональное состояние.

⁶³ Например, в апелляционном определении Московского городского суда от 30 ноября 2020 г. по гражданскому делу № 33-418574/2020 истец посчитала свое увольнение незаконным, поскольку трудовые обязанности она исполняла надлежащим образом, а со стороны работодателя на нее было оказано давление, в том числе связанное с сексуальным домогательством и вмешательством в личную жизнь, что причинило ей нравственные страдания.

⁶⁴ Например, в определении Верховного Суда Российской Федерации от 16 августа 2020 г. по гражданскому делу № 56-КГПР21-11-К9 истец указывал, что вследствие неправомерных действий руководителя получил травму на производстве (непосредственный руководитель истца нанес ему повреждения в виде ушиба грудного отдела позвоночника и сотрясения мозга).

В другом деле – решение Бородинского городского суда Красноярского края от 14 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-36/2020 – после высказывания претензий по поводу неудовлетворительного состояния туалета и комнаты для приема пищи истец получил удары по голове от своего коллеги.

⁶⁵ Например, в решении Советского районного суда г. Брянска от 29 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-510/2020 истец утверждала, что в период работы коллеги-медицинские работники оскорбляли и унижали ее, а одна из медсестер избивала, причинив ушиб плечевого сустава, что и вынудило ее написать заявление по собственному желанию.

В решении Благовещенского суда Амурской области от 29 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-4895/2020 один из представителей работодателя попытался вытащить истца на лестничную площадку, пытаясь проникнуть в квартиру.

отмечают, что такой подход лишает работника возможности восстановить нарушаемые права и получить компенсацию за причиненный вред⁶⁶. Проведенный мониторинг является подтверждением данного мнения.

Проанализированные в ходе проведенного мониторинга решения судов и изложенные в них правовые позиции позволили сформулировать следующие предложения по изменению текущего законодательства и практике его применения:

1. Полагаем необходимым закрепить понятие достоинства работника и механизм его защиты в ТК РФ.

Содержание принципа, изложенного в абз. 19 ст. 2 ТК РФ, не раскрывается ни в законодательстве, ни в разъяснениях высших судов, ни, как показал проведенный анализ, в решениях судов общей юрисдикции. Целесообразно рассмотреть возможность изменения в положения ТК РФ, посвятив этому принципу отдельную статью. В рамках данной статьи необходимо дать определение действиям, затрагивающим психоэмоциональную сторону трудовой деятельности и предусмотреть обязанность работодателя уважать достоинство работника, воздерживаться от действий, нарушающих принцип уважения достоинства, и обязанность обеспечить профилактику нарушений со стороны иных работников, третьих лиц и привлекать к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении права работника на уважение достоинства человека. Кроме того, аналогично ст. 3 ТК РФ, следует прописать норму о том, что лица, считающие, что их право на уважение достоинства нарушено, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Кроме того, целесообразно дополнить перечень обязанностей работодателя в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ) обязанностью по обеспечению психологически здоровой рабочей среды. Важно отметить, что обе инициативы были изложены Правительством РФ в докладе, предоставленном Европейскому комитету по социальным правам в 2019 году. В данном документе есть предложение к формулировке дополнения к ст. 214 ТК РФ: «информировать работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о рисках несчастных случаев и их компенсации, о предоставляемых им гарантиях и средствах личной защиты, а также о способах защиты от преследования, выражающегося в ущемлении человеческого достоинства, угрожающей, враждебной, унижительной или оскорбительной ситуации»⁶⁷.

Внесение указанных изменений в законодательство даст работнику четкое правовое основание для обращения за защитой нарушенного права в суд, ГИТ, прокуратуру, конкретизирует требования к работодателю и закрепит механизм защиты в случае нарушения права на уважение достоинства. Кроме того, принятие данных норм поможет решить проблему неправильного применения норм о дискриминации судами, когда суть спора заключается в психологическом преследовании работника, не связанном с дискриминационными признаками.

2. Предусмотреть в ТК РФ переход бремени доказывания на сторону работодателя в случае доказательства истцом *prima facie* нарушения принципа уважения достоинства работника.

⁶⁶ Головина, С. Ю. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана / С. Ю. Головина, Е. В. Сыченко, И. В. Войтковская // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2021. – № 53. – С. 624-647. – DOI 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647.

⁶⁷ European Committee of Social Rights. SECOND REPORT ON THE NON-ACCEPTED PROVISIONS OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER RUSSIAN FEDERATION. 20 January 2019. <https://rm.coe.int/2nd-report-russianfederation-eng-naprovisions/16809e1123>

3. Обеспечить менее формальный подход судов к рассмотрению трудовых споров, в рамках которых работник заявляет о психологическом преследовании, насилии со стороны работодателя или коллег. Нарушение принципа уважения достоинства работника необходимо рассматривать как отдельное нарушение трудового законодательства, которое должно влечь необходимость возмещения причиненного морального вреда.

4. Повысить уровень правовой грамотности работников.

Многие работники, особенно те, которые находятся в предпенсионном возрасте, либо имеют особенности физического или психического развития, зачастую не осознают, что их права нарушаются работодателем. Когда они обращаются за судебной защитой, то действуют самостоятельно, не понимая, какие доказательства, помимо своих субъективных переживаний и впечатлений, необходимо представить суду. Большая же часть работников, подвергающихся унижению достоинства на рабочем месте, вообще не знает, что сталкивается с неэтичным и недопустимым поведением, а поэтому за судебной защитой не обращается. Например, возможно внести изменения в Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденные Президентом Российской Федерации (далее – Основы). Основы могут быть дополнены разделом «Меры государственной политики по повышению правовой культуры работников». Дальнейшее развитие данные меры могут получить на уровне каждого субъекта Российской Федерации: например, Ульяновской области уже была утверждена Программа развития правовой грамотности и правосознания граждан на 2018-2020 гг.

Список проанализированных судебных решений

1. Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 25 мая 2011 года по гражданскому делу № 2-2449/2011.
2. Решение Иркутского районного суда Иркутской области от 21 декабря 2011 г. по гражданскому делу № 2-1331/2011.
3. Решение Центрального районного суда г. Сочи от 20 февраля 2012 г. по гражданскому делу № 2-414/2012.
4. Решение Октябрьского районного суда г. Саранска Республика Мордовия от 28 марта 2012 г. по гражданскому делу № 2-307/2012.
5. Решение Заельцовского районного суда г. Новосибирска от 22 марта 2013 г. по гражданскому делу № 2-174/2013.
6. Решение Кимовского городского суда Тульской области от 15 марта 2016 г. по гражданскому делу № 2-138/2016.
7. Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 10 февраля 2017 г. по гражданскому делу № 2-16242/2016.
8. Решение Засвияжского районного суда города Ульяновска от 22 февраля 2018 г. по гражданскому делу № 2-914/2018.
9. Апелляционное определение Омского областного суда от 18 апреля 2018 г. по гражданскому делу № 33-2297/2018.
10. Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска от 19 июня 2018 г. по гражданскому делу № 2-2316/2018.
11. Решение Звенигородского городского суда Московской области от 06 июня 2019 г. по гражданскому делу № 2-328/2019.
12. Решение Бородинского городского суда Красноярского края от 25 июня 2019 г. по гражданскому делу № 2-315/2019.
13. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 25 июня 2019 г. по гражданскому делу № 33-2528/2019.
14. Решение Дзун-Хемчикского районного суда Республики Тыва от 26 июня 2019 г. по гражданскому делу № 2-198/2019.
15. Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09 июля 2019 г. по гражданскому делу № 2-5019/2019.
16. Решение Гагаринского районного суда города Севастополя от 26 августа 2019 г. по гражданскому делу № 2-2777/2019.
17. Постановление об административном правонарушении, вынесенное мировым судьей судебного участка № 38 судебного района города Большой камень и Шкотовского района Приморского края – Беспаловым Е. Г. – от 22 октября 2019 г. по административному делу № 5-821/2019.
18. Решение Фрунзенского районного суда города Санкт-Петербурга от 12 ноября 2019 г. по гражданскому делу № 2-5715/2019.
19. Решение Провиденского районного суда Чукотского автономного округа от 29 ноября 2019 г. по гражданскому делу № 2-263/2019.
20. Решение Шиловского районного суда Рязанской области от 26 декабря 2019 г. по гражданскому делу № 2-411/2019.
21. Решение Ленинского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан от 27 декабря 2019 г. по гражданскому делу № 2-3996/2019.

22. Решение Становлянского районного суда Липецкой области от 13 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-56/2020.
23. Решение Ленинского районного суда города Ульяновска от 13 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-377/2020.
24. Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 14 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-3116/2019.
25. Решение Железнодорожного районного суда г. Самары от 23 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-2941/2019.
26. Решение Мильковского районного суда Камчатского края от 24 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-17/2020.
27. Решение Советского районного суда г. Брянска от 29 января 2020 г. по гражданскому делу № 2-510/2020.
28. Решение Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 06 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-486/2020.
29. Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 13 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-3968/2019.
30. Решение Тамбовского районного суда Тамбовской области от 13 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-2559/2019.
31. Решение Бородинского городского суда Красноярского края от 14 февраля 2020 г. по гражданскому делу № 2-36/2020.
32. Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 21 мая 2020 г. по гражданскому делу № 2-247/2020.
33. Апелляционное определение Московского городского суда от 02 июля 2020 г. по гражданскому делу № 33-13701/2020.
34. Решение Свердловского районного суда города Костромы от 09 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-2524/2020.
35. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 13 июля 2020 г. по гражданскому делу № 39-КГ20-3-К1.
36. Решение Тарбагатайского районного суда Республики Бурятия от 24 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-250/2020.
37. Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 28 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-1629/2020.
38. Решение Благовещенского суда Амурской области от 29 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-4895/2020.
39. Решение Ингодинского районного суда г. Читы Забайкальского края от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-16/2020.
40. Решение Можгинского районного суда Удмуртской Республики от 30 июля 2020 г. по гражданскому делу № 2-327/2020.
41. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 16 августа 2020 г. по гражданскому делу № 56-КГПР21-11-К9.
42. Решение Щучанского районного суда Курганской области от 03 сентября 2020 г. по гражданскому делу № 2-454/2020.
43. Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 05 октября 2020 г. по гражданскому делу № 2-2425/2020.
44. Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 12 октября 2020 г. по гражданскому делу № 2-2/2020.

45. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29 октября 2020 г. по гражданскому делу № 88-19785/2020.
46. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 03 ноября 2020 г. по гражданскому делу № 33-8964/2020.
47. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 09 ноября 2020 г. по гражданскому делу № 78-КГ20-27-К3.
48. Апелляционное определение Московского городского суда от 30 ноября 2020 г. по гражданскому делу № 33-418574/2020.
49. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 28 декабря 2020 г. по гражданскому делу № 33-12422/2020.
50. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 января 2021 г. по гражданскому делу № 88-1515/2021.
51. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. по гражданскому делу № 14-КГ20-14-К1.
52. Решение Тамбовского районного суда Тамбовской области от 24 марта 2021 г. по гражданскому делу № 2-416/2021.
53. Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 09 апреля 2021 г. по гражданскому делу № 2-128/2021.
54. Решение Ярославского районного суда Ярославской области от 25 мая 2021 г. по гражданскому делу № 2-946/2021.
55. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2021 г. по гражданскому делу № 88-8205/2021.
56. Решение Доволенского районного суда Новосибирской области от 29 ноября 2021 г. по гражданскому делу № 2-492/2021.
57. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 22 декабря 2021 г. по гражданскому делу № 33-12815/2021.
58. Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга Свердловской области от 22 декабря 2021 по гражданскому делу № 2-5844/2021.