



УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Цвиллинга, д. 51 А, Челябинск, 454091, Россия
Телефон/факс (351) 737-15-41, e-mail: ombudsman74@mail.ru, <http://www.ombudsman74.ru>

20 ЯНВ 2021 № 1505-Урч/2020
на № _____ от _____

Генеральному директору
АО «Автомобильного завода «УРАЛ»
П.А. Яковлеву

пр. Автозаводцев, д. 1,
Челябинская область, г. Миасс, 456304

KazimirovaVV@uralaz.ru

Уважаемый Павел Александрович!

Ранее, в сентябре 2020 года, в ходе визита в Миасский городской округ в мой адрес поступило обращение работников АО «Автомобильного завода «УРАЛ», которые сообщали о том, что работодатель нарушает права работников, меняет график работы, принуждает к подписанию изменений к трудовым договорам, увольняет неугодных и отстаивающих свои права сотрудников. При этом, как сообщали заявители, суды удовлетворяют иски уволенных сотрудников, то есть признают незаконность действия работодателя.

Позднее от заявителей, а также из средств массовой информации стало известно, что работниками АО «Автомобильного завода «УРАЛ» был создан независимый профсоюз. Но на членов данного профсоюза оказывается давление, вплоть до увольнения сотрудников.

В настоящее время стало известно о том, что АО «Автомобильного завода «УРАЛ» направил в суд исковое заявление к работникам-членам независимого профсоюза о защите деловой репутации и взыскании морального вреда. Общество расценивает личное мнение (суждение) граждан, изложенное в социальных сетях о существующих на предприятии проблемах, как задевающую честь, достоинство, деловую репутацию, как юридического лица, так и его руководителя.

Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает запрет дискриминации в сфере труда. Согласно данному запрету никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности

к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Также Россией ратифицирован и подлежит соблюдению основной международно-правовой документ в сфере защиты от дискриминации - Конвенция Международной Организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий». Согласно положениям Конвенции дискриминации дается более широкое определение – это не только всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, но и всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда.

Экономическое и психологическое давление на работника (депремирование, непропорциональный учет и оценка рабочего времени, несправедливое распределение должностных обязанностей в коллективе и т.д.) можно расценивать, как дискриминацию неугодного работника, решившегося на отстаивание своих прав.

С учетом изложенного, прошу Вас рассмотреть возможность принятия всех возможных мер для урегулирования существующей конфликтной ситуации и создания благоприятного климата работы в коллективе.

Информацию о рассмотрении данного обращения прошу Вас направить в мой адрес.

При переписке прошу Вас ссылаться на исходящий номер настоящего письма.

Уполномоченный по правам человека
в Челябинской области

с уважением,

Ю.А. Сударенко

Ю.А. Сударенко