Проблемы защиты трудовых прав членов профсоюза в судебной практике Федерации профсоюзов Свердловской области

юрист департамента развития профсоюзного движения Садыков Тахир Адехатович

Изучение проигранных профсоюзами судебных процессов не менее важно, чем распространение положительной судебной практики

Типичные причины проигранных дел в суде:

- **дело изначально проигрышное, но профсоюз, понимая это, защищал работника в виду обязательств перед ним, как членом профсоюза;**
- **некорректное поведение самого работника-истца (сокрытие от профсоюза нужной информации, несогласованные с профсоюзом действия, работник поддался давлению и т.п.);**
- **возможный коррупционный фактор (особенно, если крупный работодатель);**
- **«серые зоны» трудового законодательства;**
- **отказ судов применять однозначные, с позиции профсоюзов, нормы законодательства (боязнь создать прецедент, увеличивающий нагрузку на суд, установки «сверху» - «не кошмарить бизнес», субъективный фактор и т.д.).**

Нас интересует три последние причины судебных неудач.

Предмет судебного иска: компенсация сотрудникам за работу в опасных условиях труда. ст. 147 Трудового кодекса РФ

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
- Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В процессе по компенсации за работу в опасных условиях труда. ст. 147 Трудового кодекса РФ возникла проблема:

- Судами рассматриваются все аргументы только в рамках спецоценки, все вопросы за пределами спецоценки во внимание не принимаются, что противоречит ст. 147 ТК РФ, где итоги спецоценки не ставятся в зависимость от возникновения права на получение надбавки за опасные условия труда.

Предмет иска: признание недействующими пунктов должностной инструкции, противоречащих трудовому договору

- Ст. 57 ТК РФ В трудовом договоре указываются: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Одно из оснований иска о признании недействующими пунктов должностной инструкции:

- Ст. 72 ТК РФ Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Другое основание иска о признании недействующими пунктов должностной инструкции:

- Ст. 74 ТК РФ В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Проблемы, возникшие в процессе по признанию недействующими пунктов должностной инструкции:

- **Суды фактически игнорировали нормы статей 57, 72 и 74 ТК РФ, создали возможность изменять работодателем трудовую функцию работника через изменение должностной инструкции в одностороннем порядке.**
- **Суды указали как на юридически значимые факты, что все истцы (водители), состоящие в трудовых отношениях с ответчиком, на момент рассмотрения дела выполняют работу, предусмотренную трудовыми договорами и новой должностной инструкцией, никто из работников (истцов) не воспользовался предусмотренным в ч. 1 ст. 379 ТК РФ правом на самозащиту трудовых прав.**

Увольнение по утрате доверия

- **Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**
  Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

Иск о незаконности увольнения по утрате доверия

- Суды создали прецедент возможности увольнения работника по утрате доверия за действие подпадающие под УК РФ без обращения в правоохранительные органы, только на основании доказательств, собранных работодателем в ходе служебной проверки заинтересованной стороной. Виновность работника в совершении противоправных действий не установлена в предусмотренном законом порядке.

Иск о возмещении убытков (судебных издержек)

- Статья 15 Гражданского кодекса РФ.

1. Лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

Судебная практика возмещения расходов на представительство в суде через взыскание их через убытки по ст. 15 ГК РФ отрицательная.

Иски с взысканием в пользу профсоюза судебных издержек

Статья 100 ГПК РФ

1. Стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Проблемы, возникшие в процессах по возмещению профсоюзам судебных издержек и убытков

- **Суды считают, что расходы профсоюза на представительство в суде не являются убытками, они не могут быть возмещены по ст. 15 ГК РФ.**
- **Невозможность возмещения судебных расходов профсоюзом, обратившимся в суд с иском в защиту прав работников. Обращение в суд в порядке ст. 46 ГПК РФ может быть осуществлено профсоюзом только за счет денежных средств и иного имущества профсоюза, т.к. осуществление уставной деятельности профсоюза производится за счет самой организации.**
- **Полномочие профсоюза обращаться в суд в защиту прав работников предполагает самостоятельное участие профсоюза в судебном процессе без привлечения представителей на возмездной основе.**

Иски по взысканию процентов за задержку заработной платы 236 ТК РФ.

- При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Проблемы взыскания процентов за задержку заработной платы 236 ТК РФ.

Определение Верховного Суда РФ от 18.05.2012 N 67-КГ12-1

- Судебная коллегия полагает, что вывод суда основан на неправильном применении ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку трехмесячный срок для обращения в суд в данном случае подлежит исчислению с момента погашения работодателем задолженности по заработной плате.

Проблемы взыскания процентов за задержку заработной платы 236 ТК РФ.

- Суды изменили практику применения ст. 236 ТК РФ. Исчисление срока обращения в суд о взыскании процентов за задержку зарплаты суды принимают день когда работник узнал о том, что ему не заплатили часть заработной платы, а не день когда работнику фактически выплатили ее. Это означает, что сейчас в исках о взыскании зарплаты нужно сразу заявлять также проценты за задержку зарплаты по 236 ТК РФ, иначе будет пропущен срок и суды вправе будут отказать во взыскании процентов.

Выводы:

1. **На федеральном уровне необходим постоянный мониторинг и анализ причин отрицательных судебных прецедентов. Доступность его результатов всем профсоюзным юристам.**
2. **Нужна стратегия профсоюзов по решению проблем «серых зон трудового законодательства».**
3. **Необходима работа с судейским сообществом и ВС РФ (конференции, круглые столы и т.п.).**
4. **В отношении отрицательных судебных прецедентов нужно вырабатывать информационную стратегию профсоюзов (о чем говорим, о чем нет, выявление тенденций «игры в одни ворота» и т.д.)**



- юрист департамента развития профсоюзного движения Садыков Тахир Адехатович
- Тел. 8 922 0304346