Тема: «**Взыскание реального ущерба с работодателя в связи с непредоставлением сведений о работниках, работающих во вредных и тяжелых условиях труда».**

Взыскание ущерба работником с работодателя в связи с непредставлением в Пенсионный фонд за работника сведений о работе во вредных условиях на сегодняшний день как нам кажется актуальная тема. В последние годы многие работодатели с целью уменьшения страховых выплат за работников (6% дополнительных взносов статья 428 Налогового кодекса РФ), работающих во вредных и тяжелых условиях труда в доход государства, проводят спецоценку условий труда (СОУТ), и подводят условия труда к допустимым, при этом вредные факторы условий труда никуда не исчезают.

Напомню, что кроме Списков №1 и №2 Постановления Кабинета Министров СССР 1956 года и 1991 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение право на досрочную пенсию имеют и лица указанные в статье 30 Федерального закона №400 «О страховых пенсиях».

Профсоюзные юристы меня поддержат в том, что большой процент обращений за правовой помощью в правовой отдел связаны с установлением в судебном порядке досрочных страховых пенсий по старости в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных. По взысканию реального ущерба в связи с не предоставлением сведений о работе во вредных и тяжелых условиях труда работодателем Федерацией профсоюзов Курганской области создан прецедент. Хотелось бы поделиться нашим опытом.

В 2018 году в Федерацию профсоюзов Курганской области обратился член профсоюза в связи с отказом Пенсионного фонда во включении периодов работы водителем регулярных городских пассажирских перевозок. Пенсионный фонд в основании отказа указал, что бывший работодатель - индивидуальный предприниматель не предоставлял в отношении работника

сведений персонифицированного учета о работе во вредных условиях труда, и в отношении работника не было сформировано наблюдательное дело.

Первым делом, конечно, мы оформили исковое заявление в суд к Пенсионному фонду, привлекли третьим лицом работодателя. При этом позиция Пенсионного фонда была предельно понятна - работодатель обязан скорректировать периоды работы с проставлением кода особых условий труда. Работодатель, привлеченный третьим лицом, по запросу суда не предоставил ни одного документа в отношении работника. К сожалению санкций, к 3-м лицам в таком случае не применимы судом. Стороной истца было заявлено об оставлении искового заявления без рассмотрения, ввиду отсутствия документов.

При содействии профсоюзного юриста, с бывшего работодателя во внесудебном порядке, в рамках статьи 62 ТК РФ были запрошены документы в отношении члена профсоюза. Заявление осталось без ответа. Тогда мы обратились в Гострудинспекцию с жалобой на бездействия бывшего работодателя. По требованию Гострудинспекции документы выданы были частично, но по ним невозможно было провести экспертизу условий, характера труда и занятости.

С 56 лет работнику была назначена досрочная пенсия, но он потерял из-за действий бывшего работодателя право выйти на досрочную пенсию на 10 месяцев раньше назначенного.

После безрезультатного прохождения инстанций было принято решение об обращении в суд с иском о взыскании суммы материального ущерба в виде неполученной досрочной пенсии по старости по вине бывшего работодателя и компенсации морального вреда. При этом Пенсионный фонд привлекался к судебному разбирательству третьим лицом.

Юрист Федерации профсоюзов подготовил все необходимые документы для подачи иска в суд, сделаны соответствующие ходатайства о запросе судом документов.

Основными доводами были:

1) работа водителем автобуса на регулярных городских пассажирских маршрутах предусмотрена подпунктом 10 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013г. №400, следовательно, относится к профессиям, за которыми сохранено право на досрочное назначение страховой пенсии;

2) **работодатель** является страхователем, в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ и Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" **обязан: представлять в территориальные органы страховщика документы,** необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, то есть **работодатель обязан был** заполнять форму СЗВ-К раздела «Сведения по состоянию на 1 января 2002 года для оценки пенсионных прав застрахованного лица (конвертации)» и другие формы.

Согласно статьи 22 ТК РФ работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.21 ТК РФ).

3) в соответствии со статьей 232 ТК РФ сторона трудового договора (работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб;

4) согласно статьи 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия);

5) по вине работодателя работник был лишен права на своевременное назначение и получение досрочной пенсии, гарантированной статьей 39 Конституции РФ.

Из-за отказа работодателя подтверждать спецстаж работник не получил пенсию за 10 месяцев, чем нанес **реальный материальный ущерб в размере:** 108 тысяч рублей. Сумму неполученной пенсии по вине

работодателя мы рассчитали исходя из размера начисленной работнику пенсии Пенсионным фондом с 56 лет.

6) согласно статьи 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

При определении размеров компенсации морального вреда суд первой инстанции не принял во внимание вину работодателя.

В первой инстанции Курганский городской суд отказал работнику во взыскании ущерба с работодателя, мотивируя недоказанность работы во вредных условиях труда, сославшись на статью 56 Гражданского кодекса РФ, согласно которой «каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений».

Таким образом, суд поставил заранее в неравные условия сторону работника перед недобросовестностью работодателя, так как документация находится у работодателя.

С данными выводами мы не согласились и подготовили апелляционную жалобу в Курганский областной суд на решение городского суда.

Судом апелляционной инстанции была установлена вина бывшего работодателя в не предоставлении Перечней рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение, в отношении работника.

Суд постановил: взыскать в пользу работника в счет возмещения причиненного работнику ущерба в виде неполученной пенсии в размере 108 тысяч рублей, а также компенсацию морального вреда в размере 5 тысяч рублей.

Это один из важных судебных прецедентов для применения к недобросовестным работодателям санкций в виде реального ущерба нанесенного работнику действиями работодателя.

Конечно, данный прецедент можно применить только к действующим работодателям.

Теперь наша цель начать формировать судебную практику привлечения к субсидиарной ответственности, бывших работодателей, в лице руководителя, главного бухгалтера, как к физическим лицам, должностным лицам бывших организаций уже исключенных из ЕГРЮЛ.

Судебная практика Федерации профсоюзов Курганской области: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Курганского областного суда от 28.01.2021г. о возмещении ущерба, Дело №2-3774/2020; №33-41/2021.

Главный правовой инспектор труда
Курганского областного союза организаций
профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области»
Бакай Оксана Алексеевна