О взыскании оплаты сверхурочных работ через компенсации за вредные условия труда:

На предприятии Кока-Кола в Екатеринбурге в 2018 году была проведена специальная оценка условий труда, по ее итогам на рабочих местах работниках установлены вредные классы 3.1.и 3.2. и в 2019 году работникам были изменены компенсации за вредные условия в соответствии с теми классами, которые указаны в трудовом законодательстве на момент проведения спецоценки. В итоге работники Кока-Колы, которые до 2019 года получали компенсации в размере надбавки 8 % к окладу, 36 часовой рабочей недели и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней, лишились части льгот с 01 мая 2019 года – работникам было прекращено предоставление 36 часовой рабочей недели (при классе 3.2.) либо было прекращено предоставление ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска 7 календарных дней и 36 часовой рабочей недели (при классе 3.1.), что конечно никого из работников не обрадовало.

В итоге профсоюз решил судится с работодателем используя ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" в которой предусмотрено:

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Суть этой нормы в том что, если работники работающие во вредных условиях труда до 31.12.2013 года получали компенсации за вредность, то если условия труда на этих рабочих местах после проведения спецоценки сохранились несмотря на то, что на момент проведения спецоценки законом не предусмотрена выплата каких-либо компенсаций за этот класс вредности, все равно за работниками должны быть сохранены компенсации которые работники получали до 31.12.2013 года.

Иск заявлен о выплате сверхурочных, которые возникают как разница между 36 часовой рабочей недели и 40-часовой рабочей недели – в месяц это примерно 16 сверхурочных часов.

Профсоюз считает, что после проведения специальной оценки условий труда в 2018 году на рабочем месте сохраняются вредные условия труда, следственно оплата труда должна производится исходя из 36-часовой рабочей недели, а не из 40-часовой недели.

Профсоюз полагает, что работодателем нарушены права работников, связанные с оплатой сверхурочной работы:

Согласно статье 99 ТК РФ сверхурочной признается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени,

ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Согласно статье 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Иски по работникам Кока-Кола заявлен по взысканию сверхурочных заявлены по спорному периоду за прошедший год, согласно ст. 392 ТК РФ по искам о невыплате заработной платы срок обращения в суд составляет один год со дня установления срока выплаты заработной платы.

Особенность этих исков состоит в том, что восстанавливать льготы работникам по этому закону возможно если работник в период с 2013 года по день восстановления компенсаций за вредные условия труда работает по одной специальности (профессии, должности) и непрерывно получал указанные компенсации.

Под эту норму закона не подпадают работники, которые заключили трудовые договоры после 31.12.2013 года, а также работники, которые за период с 2014 года по настоящее время перешли на работу по другой специальности (профессии), кроме того не подпадают под эту норму закона также работники по рабочим местах которых по результатам вновь проведенной специальной оценки условий труда установлен 2 класс вредности.

При подаче таких исков есть два варианта: подать иск с заявлением суммы к взысканию или иск без заявления суммы.

В первом случае необходимо произвести расчет сверхурочных и представить в суд первичные документы (табели учета рабочего времени, расчетные листы и проч.) на основании которых был произведен расчет сверхурочных. Итогом будет взыскание суммы с работодателя в пользу работника.

Во втором случае (восстановление льгот) исковое требование будет о восстановлении льгот и компенсаций за вредные условия труда, при этом никакого расчета и суммы иска не будет, итогом будет приказ работодателя о восстановлении льгот за оспариваемый период, при этом бухгалтерия работодателя сама производит перерасчет суммы заработной платы работнику. Восстановление льгот удобный вариант подачи массовых исков, когда нет возможности производить сложные математические расчеты суммы задолженности по каждому работнику.

Все указанные тонкости необходимо учитывать при подаче исков в суд по этой категории дел.

Схема возмещения судебных издержек профсоюза.

Вопрос возмещения судебных издержек в случаях обращения профсоюзов в суд с исками в защиту прав и интересов работников-членов профсоюза давно назрел, в связи с тем что профсоюзы для судебной защиты вынуждены отвлекать значительные ресурсы, время и специалистов.

Поступления членских взносов не покрывают затраченные ресурсы, вполне логичный выход, переложить часть материальных затрат на работодателей, нарушающих трудовые права работников и подлежащих судебной защите. Это бы стимулировало работодателей договариваться по-хорошему в досудебном порядке с работниками, уменьшило количество

обращений в суды, рост авторитета профсоюзов перед работодателями, работники охотнее вступали бы в профсоюз, зная что работодатель не будет лишний раз судиться с членом профсоюза, есть еще много других плюсов.

Предлагаемые две схемы вписываются в установленный гражданским процессуальным законодательством порядок взыскания судебных расходов.

1. Для реализации первой схемы необходимо наличие отдельного юр лица – юридического агентства, которое будет оказывать члену профсоюза правовую помощь в судах, и двух профсоюзов – профсоюз – займодавец и профсоюз – гарант.

В этой схеме работник не несет никаких финансовых расходов, денежные средства работники получают по договору займа, полученные заемные средства вносятся в качестве оплаты за юридические услуги агентству, судебные расходы работником-истцом предъявляются в суде, суд взыскивает суд расходы в пользу работника, работник их возвращает профсоюзу- займодавцу как погашение заемной суммы по договору займа.

Ст 100 ГПК РФ Возмещение расходов на оплату услуг представителя

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

В случае, если сумма судебных расходов будет уменьшена судом, то денежную разницу покрывает профсоюз-гарант через соглашение, в котором указывается порядок возмещения суммы займа. В любом случае при удовлетворении иска (полном или частичном) какая-то сумма будет возмещена в качестве судебных расходов.

Конечно, эта схема не является идеальной, так есть риск того, что работник договорится с работодателем и откажется от иска полностью или частично, либо заключит мировое соглашение, либо совершит иные действия, которые сделают невозможным вынесение либо обжалование судебного акта либо откажется вернуть заемные средства либо использует заемные средства нецелевым способом в личных целях. Для этих целей в договоре займа и в соглашении с профсоюзом-гарантом все неблагоприятные случаи оговариваются и член профсоюза подписывая эти документы знает, что указанные действие не одобряются профсоюзом, и член профсоюза может понести за свое безответственное профчленство финансовые потери.

2. Для реализации второй схемы также необходимо наличие отдельного юр лица – юридического агентства, которое будет оказывать члену профсоюза правовую помощь в судах, и профсоюзной организации которая выдает материальную помощь.

По этой схеме юридическое агентство заключает договор об оказании юридических услуг, а также дополнительное соглашение к договору о выполнении услуг по сопровождению исполнительного производства с указанием ее стоимости и акт выполненных работ. Профсоюз по этой схеме выдает работнику материальную помощь на сумму судебных расходов, которая вносится в юридическое агентство в качестве оплаты, доказательство этих расходов истец представляет в суд для взыскания судебных расходов. По дополнительному соглашению у работника возникает задолженность перед юридическим агентством, которое он погашает из суммы взысканных с работодателя судебных расходов.

Эта схема имеет преимущества и недостатки по сравнению с первой схемой, количество документов здесь меньше за счет отсутствия договора займа и отсутствия соглашения с профсоюзом-гарантом.

Первая схема успешно была применена в судебной практике при решении трудовых споров с АО «Газпромнефть-Транспорт», взысканы суммы судебных расходов.