

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Сотрудник «на удаленке».
Как оформить кадровые
документы с. 22

Отпуск по графику.
Неочевидные правила
летнего отдыха с. 34

Верховный суд на стороне ГИТ.
Что будет со штрафами
в 2017 году с. 58

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ. АРГУМЕНТ ДЛЯ ЗАРПЛАТНЫХ СПОРОВ И НЕ ТОЛЬКО

с. 16

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ. АРГУМЕНТ ДЛЯ ЗАРПЛАТНЫХ СПОРОВ И НЕ ТОЛЬКО

Штатное расписание не регламентировано ни одним нормативным актом. Но без него не выиграть спор о несправедливой зарплате или незаконном отказе в найме.

1 Как обосновать различия окладов в штатном расписании и договоре

2 Почему больничный не доказывает трудовые отношения

3 В каких спорах штатное расписание помогает работникам



Марина Акеева,
юрист отдела трудового
и миграционного права
компания «Бранд и партнеры»



Если оклад в договоре не совпадает с максимальным окладом из штатного расписания, — это не нарушение. Да и «вилки» в окладах не всегда дискриминация. К таким выводам приходят суды, когда изучают доказательства работодателя. Мы расскажем, как правильно использовать штатное расписание в трудовых спорах.

СПОР № 1: ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Споры о дискриминации по размеру зарплаты возникают по двум поводам. Во-первых, в связи с недоплатой до максимального оклада, который указан в штатном расписании. Во-вторых, из-за меньшего, чем у коллеги, размера оклада. В обоих случаях у работодателя хорошие шансы выиграть спор.

Разница в окладах по договору и штатному расписанию. Случается так, что работник узнает о том, что получает меньше, чем это предусмотрено штатным расписанием. В этом случае он может обратиться в суд с требованием о взыскании недоначисленной невыплаченной заработной платы.

В одном таком споре работодатель выиграл благодаря единственному локальному нормативному акту — Положению об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В нем закрепили минимальные оклады и условия, при которых работник получит повышенный оклад:

- если он выполняет обязанности руководителя и
- при наличии стажа на подобных должностях не менее 3 лет.

Работница не отвечала этим критериям и ей платили минимальный оклад. Суд не нашел в этом признаков дискриминации. При этом он отметил, что работодатель установил в штат-

» В локальном акте закрепили минимальные оклады и условия, при которых работник получит повышенный оклад

ном расписании лишь ФОТ на конкретный период, и документ не носит индивидуального характера (апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.11.2016 по делу № 33-15420/2016).

Разница в окладах у сотрудников с одноименными должностями. Когда у коллег отличается заработок из-за премий, с этим приходится смириться. А вот разница в окладах часто становится причиной конфликта. По мнению работников, у должностей с одинаковыми названиями должны быть идентичные оклады. Роструд поддерживает эту позицию, утверждая, что итоговая зарплата может отличаться за счет надбавок, доплат и других выплат (письмо от 27.04.2011 № 1111-6-1).

На практике принцип Роструда «равные оклады по одинаковым должностям» работодатели соблюдают не всегда. Например, одному специалисту отдела могут установить оклад 40 тыс. Р, а другому — 45 тыс. Р. Когда первый узнает о такой «несправедливости», обращается в суд. При этом специалист ссылается на дискриминацию. Главный довод — работодатель не обеспечил равную оплату за труд равной ценности (абз. 6 ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 132 ТК РФ).

Спор о более низком окладе по сравнению с коллегой в подавляющем большинстве случаев суды решают в пользу работодателей. В этом помогают штатные расписания с «вил-

КСТАТИ

Должность, на которую планируете принять работника, отразите в штатном расписании

Заключать трудовой договор по должности, которой нет в штатном расписании, нельзя.

Трудовой кодекс РФ не обязывает работодателя иметь штатное расписание. Но без него сложно функционировать любой компании.

Во-первых, нужно контролировать общую численность персонала компании и эффективно распределять работников

по структурным подразделениям.

Во-вторых, без штатного расписания не обосновать законность увольнения по сокращению штата или численности персонала. Суд убедится в этом только после сравнения документов за разные даты.

У ГИТ однозначная позиция по этому вопросу: принимать работников на должности, не включенные в штатное расписание, недопустимо. Долж-

ность в трудовом договоре, нан и в трудовой книжке, нужно указывать по штатному расписанию (письмо Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1).

На проверке инспектор может запросить штатное расписание и проверить, совпадают ли наименования должностей в документах. Особенно, если речь идет о вредных профессиях, по которым названия важны из-за льготных пенсий и других гарантий.

Когда суды исследуют штатное расписание



Работодателя оштрафовали за то, что не провел спецоценку

Суд отменил штраф в 60 тыс. Р

Инспектор ГИТ не убедился с помощью штатного расписания, есть ли в компании «вредные» рабочие места и льготники по спискам. Спешить со спецоценкой было необязательно

Постановление ВС РФ от 09.08.2016 № 57-АД16-5



Директор самовольно установил повышенный оклад и премировал себя

Общество взыскало полумиллионные убытки

Штатное расписание donazalo, что директор поменял самостоятельно оклад на более высокий, чем тот, о котором стороны договорились изначально

Определение ВС РФ от 27.02.2017 по делу № А74-6155/2014



Работника уволили в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях

Суд изменил основание увольнения на сокращение штата

По штатному расписанию суд установил, что работодатель изменил и название должности, и уменьшил в четыре раза размер зарплаты

Определение ВС РФ от 16.05.2014 № 5-КГ14-14



Исполняющий обязанности директора не получал зарплату

Суд обязал работодателя выплатить долг

Из штатного расписания суд сделал вывод о сумме, которую нужно взыскать с компании в пользу работника

Апелляционное определение ВС Республики Башкортостан от 25.05.2016 по делу № 33-7011/2016

Статьи по теме:

«Штатное расписание на 2016 год. Как изменить оклады и исключить должности» (№ 1, 2016),
«Работник ссылается на фиктивное сокращение. Четыре довода-опровержения» (№ 2, 2017),
«Сокращение: предлагать ли должности декретниц и совместителей» (№ 5, 2017).

ками» в окладах, должностные инструкции, положения о подразделениях, из которых следует разный объем полномочий и обязанностей (апелляционные определения Московского городского суда от 22.12.2016 № 4г/8-8190, Санкт-Петербургского городского суда от 03.02.2015 № 33-1273/2015, от 17.01.2017 № 33-1510/2017).

СПОР № 2: НЕЗАКОННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Когда кандидаты получают отказ в найме, они часто обращаются в суд. Там требуют признать отказ незаконным и заплатить им моральный вред. Добиться этого удается единицам.

Кандидат вправе запросить причину отказа в приеме на работу. Работодатель обязан письменно сообщить ее. Срок для ответа — 7 рабочих дней (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

Ответ работодателя кандидат представит в суд, который проверит, была ли дискриминация. Доказать этот факт практически невозможно. Ни один работодатель не напишет, что отказал из-за личной неприязни, маленького ребенка или пенсионного возраста. Такие формулировки позволят работнику выиграть.

А вот внутренние организационные изменения станут убедительным поводом для отказа. Например, если работодатель передумал набирать новых сотрудников. Дополнительный

КСТАТИ**Со штатным расписанием работники доказывают право на пенсию**

Если должность в трудовой книжке не совпадает со списками, ПФР отказывает в досрочной пенсии. Работники оспаривают решение штатными расписаниями и должностными инструкциями.

Заведующей фельдшерско-акушерским пунктом (ФАП) отказали в досрочной пенсии. ПФР сослался на Список, по которому в стаж включают работу по должности заведующей

ФАП с приставкой «анушерна», «фельдшер», «медицинская сестра». У работницы таковой приставки в должности не было. Поэтому ПФР не включил этот период работы в стаж. Работница аргументировала свою позицию положениями постановления Пленума ВС РФ от 11.12.2012 № 30. Когда суд рассматривает спор о досрочной пенсии, то должен учитывать тождественность реального функционала и работ,

которые дают право на досрочную пенсию. Она представила штатное расписание и должностную инструкцию. Должностью заведующего была единственной в учреждении. При этом по инструкции работница выполняла обязанности фельдшера. Суд включил работу в льготный стаж и удовлетворил требования работницы (определение ВС Республики Мордовия от 26.03.2015 по делу № 33-658/2015).

На заметку: форму для штатного расписания работодатель разрабатывает сам. Количество граф и их названия — тоже на его усмотрение.

довод — штатное расписание без вакансии, на которую претендовал кандидат. При этом не важно, что на сайте поиска персонала работодатель указал об открытой вакансии. Успешное прохождение собеседования также не поможет кандидату. Суды признают за работодателем право самому решать, принимать на работу или отказать (апелляционное определение Московского городского суда от 26.08.2016 по делу № 33-32969/2016).

Работники проигрывают суды, даже если работодатель откажет в приеме устно и не представит письменный ответ. Доказывать, что отказ связан с дискриминацией и в период наличия вакансий — задача работника (определение Саратовского областного суда от 06.09.2012 по делу № 33-5187/2012).

СПОР № 3: НАЛИЧИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Бывает, что работник выходит на работу по устной договоренности с руководителем. Ни трудовой договор, ни приказ о приеме на работу не оформляют. Работник трудится какое-то время, а потом ему сообщают об увольнении. При этом ни зарплаты, ни документов руководитель не выдает. В таком случае работник может обратиться в суд и потребовать установить факт трудовых отношений.

Доказывать, что с компанией сложились трудовые отношения, нужно работнику. Поскольку трудового договора у него нет, понадобятся другие доказательства. Цель — подтвердить допуск к работе с ведома или по поручению работодателя (представителя).

Так, работница утверждала, что работала в компании. Она представила маршрутные листы магазинов, заявки на допуск в магазины, бейджик, больничные листы. В ее пользу высказались свидетели.

Но суд не признал трудовые отношения. Больничные врачи заполняют со слов пациентов, свидетели — не работники компании, кадровых документов у работника нет. В свою защиту работодатель представил штатное расписание без должности, на которую претендовала работница. Дело выиграл работодатель (апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2013 по делу № 11-22439).

Штатное расписание сыграло главную роль и в другом деле. Работница представила в суд распечатку электронной переписки. Суд ее отклонил. Не было протокола осмотра и распечатки, к тому же содержание не подтверждало слова работницы. Работодатель показал штатное расписание без должности, на которой якобы трудилась работница. Она проиграла (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.07.2016 № 33-12244/2016). ●