

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

