

стр.3: Всех
теперь уволят

стр.4: Нас теперь
разденут

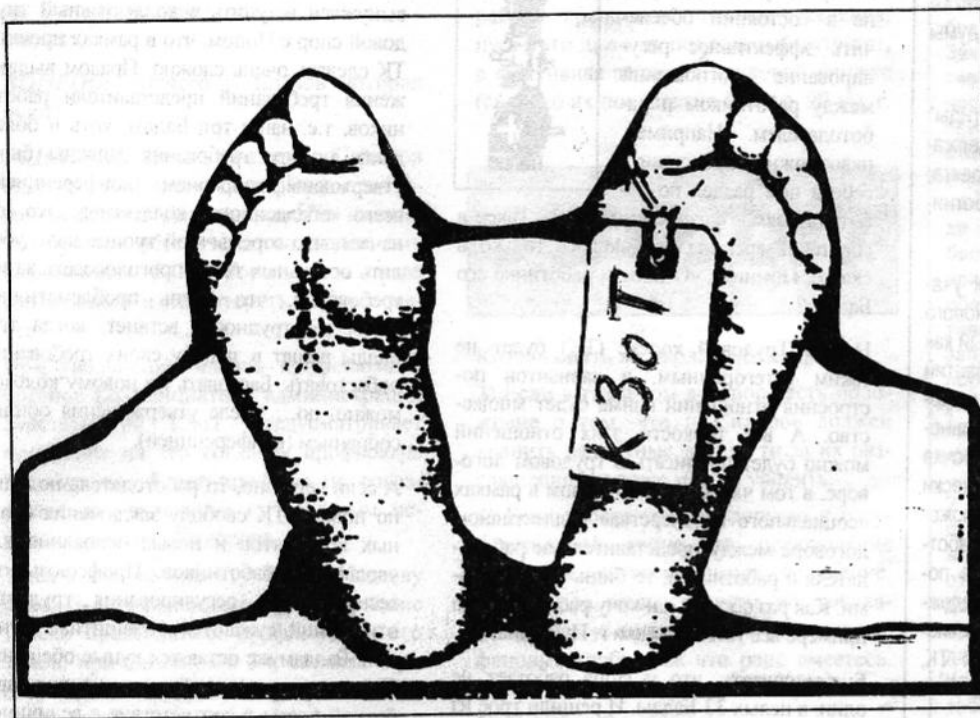
стр.5: Плохое – это хоро-
шее, но с другой стороны

стр.6: Все еще мо-
жет измениться

ЗА "ЭГИДОЙ"

Издание Юридического центра «ЭГИДА» (Санкт-Петербург)

Ноябрь 2001 г.



Для подавляющего большинства наших граждан ныне действующий Кодекс законов о труде давно стал мертвой нормой. Во-первых, потому, что на него повсеместно плюют «строющие» капитализм работодатели. Во-вторых, потому, что наемные работники смотрят на своих хозяев как на отцов родных. Не хотят, забывают, ленятся, боятся защищать свои трудовые права от посягательств этих благодетелей, которые строят светлое будущее за счет своих подчиненных. Но главная причина в том, что советский

КЗоТ отражал правовые идеалы другого светлого будущего, ныне безвозвратно ушедшего в прошлое. А значит, КЗоТ обречен...

Вот почему мы как юристы понимаем необходимость изменения трудового законодательства. Но мы ПРОФСОЮЗНЫЕ юристы, и это обстоятельство заставляет нас оценивать смену вех в сфере трудовых отношений настороженно. Принятый 5 июля с.г. в первом чтении проект Трудового Кодекса (ТК) в целом существенно снижает степень социальной защиты работников в стране. Некоторые его положения противоречат международным нормам и Конституции России. Если до сих пор немногие профсоюзы и их активисты с великим трудом, но все-таки защищали свои права, заставляя КЗоТ работать, то теперь их положение качественно ухудшится. Потому что права профсоюзов сократятся, они будут фактически отстранены от регулирования трудового процесса. За этим неминуемо последует сокращение их численности и влияния.

Кое в чем проект ТК отбрасывает наше общество на столетие назад. Скажем, вслед за фабрично-заводским Законом 1897 года ТК использует такой прием, как увеличение «нормального» рабочего дня (через совместительство и сверхурочные). Другой пример. В царской России об увольнении необходимо было предупредить за 2 недели, по проекту ТК – всего за 3 дня. И так далее.

Мы все еще не раз вспомним КЗоТ...

Коллектив Юридического Центра "ЭГИДА"

Профсоюзы день за днем

22 сентября с.г. Юридический центр "ЭГИДА" подготовил и провел Круглый стол на тему "Трудовой кодекс РФ и его роль в деятельности профсоюзов". В нем приняли участие представители профсоюзов докеров, моряков, железнодорожников, машинистов локомотивных бригад, работников рыбхоза, химиков, бортпроводников, теплоэнергетиков, ГУП "Водоканал", здравоохранения, ОАО "Кировский завод", Конфедерации Труда СПб и Ленобласти, Объединения профсоюзов "Защита труда", Московского представительства Центра международной профсоюзной солидарности, а также О.Бабич – помощник депутата Госдумы О.Шейна.

Открывая Круглый стол, юристы "Эгиды" проинформировали участников о содержании положений основных разделов проекта, затрагивающих права и интересы работников и профсоюзов.

В последовавших затем выступлениях участники единодушно оценили проект нового ТК как законодательный акт, нацеленный как на снижение уровня социальных гарантий для работников, так и сужение роли профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. Прозвучала точка зрения, что новый ТК призван юридически закрепить фактически бесправное положение огромного большинства наемных работников России, сложившееся в течение последних лет. Была также высказана надежда, что, наряду с резким сокращением численности профсоюзов после принятия ТК, неизбежно произойдет их радикализация.

Участники высказались за активные действия профсоюзов и, в том числе, за проведение массовых акций после внесения поправок к проекту ТК, направленных на защиту прав работников и профсоюзов до рассмотрения проекта во 2-м чтении. Много внимания было посвящено работе с депутатами Госдумы, причем предлагалось использовать их желание быть переизбранными на следующий срок как стимул для поддержки профсоюзных инициатив. Ряд участников высказался за расширение деятельности Комитета единых действий по защите социально-трудовых прав, сформированного в рамках работы по подготовке общепрофсоюзного проекта ТК.

В адрес профсоюзных юристов было высказано пожелание о проведении, уже после принятия ТК, обучающих семинаров, направленных на изучение его положений, подготовке методических рекомендаций по применению ТК, формированию положительной судебной практики при его применении.

О Попе и работниках его...

По общему мнению, нынешний КЗоТ был рассчитан на государственно-плановую систему, в которой работодателями выступали госпредприятия. Говорят, будто КЗоТ уже не в состоянии обеспечить эффективное регулирование отношений между работником и работодателем. Например, невозможно представить себе в нем раздел по работодателям – физическим лицам. Такое в советские времена допускалось только в сказке. Помните. «О попе и работнике его Балде»?



Новый Трудовой кодекс (ТК) будет не таким категоричным, и вариантов построения отношений найма будет множество. А все тонкости этих отношений можно будет прописать в трудовом договоре, в том числе в заключенном в рамках «социального партнерства» коллективном договоре между представителями работодателя и работников, то бишь профсоюзами. Как раз об этом я и хочу рассказать. На примере все той же сказки г. Пушкина.

Будем считать, что у Попа работает не один, а целых 33 Балды. И решили трое из них, создав профсоюз, заключить колдоговор с Попом. Что ж, дело хорошее. Новый ТК такое право за работниками, слава Богу, оставляет. Для создания профсоюза, как и прежде, достаточно трех человек. Но для заключения колдоговора от имени всех работников – профсоюза «на троих» уже не достаточно. Балды должны собраться в числе не менее 17-ти. Если же такого профсоюза нет, то 33 Балды сами решат, кто именно от их имени будет заключать колдоговор с Попом. Вот что говорит об этом проект ТК:

«Статья 37. ...При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта колдоговора и его заключения. Формирование единого органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от числа членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.»

Если такой орган не создан в течение 5 дней с момента начала коллективных переговоров, представительство интересов всех работников организации осуществляет профсоюзная организация, объединяющая более 50% работников.

В случае, если ни одна из профсоюзных организаций не объединяет более 50% работников, общее собрание (конференция) тайным голосованием определяет профсоюзную организацию, которой поручается проведение коллективных переговоров для подготовки и заключения колдоговора.»

Хуже, если Поп не желает заключать колдоговор с профсоюзом. Тогда последний вынужден вступить в коллективный трудовой спор с Попом, что в рамках проекта ТК сделать очень сложно. Правом выдвижения требований представители работников, т.е. наши три Балды, хоть и обладают, но эти требования должны быть утверждены собранием (конференцией) всего «обладенного» коллектива. Это означает, что горемычной троице надо убедить остальных тезок проголосовать за их требования, что очень проблематично. Такая же трудность встанет, когда три Балды решат в защиту своих требований побастовать. Бастовать по новому кодексу можно, но... после утверждения общим собранием (конференцией).

А если серьезно, то работодатель получит по новому ТК свободу заключения срочных контрактов и новые основания для увольнения работников. Профсоюзы отстраняются от регулирования трудовых отношений, сужаются их защитные функции. Балдам же остаются куцые обещания Правительства о приведении уровня заработной платы в соответствие с величиной прожиточного минимума... когда-нибудь в будущем. Вот такая сказочка, такое «социальное партнерство».



Да, еще у Балды будет право отказаться от сверхурочных работ, от перевода на другую работу, от изменения существенных условий труда... Правда, если Поп решит строптивного Балду

уволить, профсоюз не сможет этому воспрепятствовать, потому как по проекту ТК «таких прав» у него нету. Остается Балде, как в сказке, рассчитывать на свои крепкие щелбаны!

Впрочем, Балда может привлечь в профсоюз большинство работников, и тогда – держись поповый лоб. Но поговаривают, что этот сюжет при будущем ТК – уже не из сказки, а из области фантастики. Хоть и научной.

© Алексей Сафро

ВСЕХ

УСЛОВИЕ ЗАДАЧИ: Законопослушный начальник РЭУ г. Козлов читал проект Трудового кодекса (ТК) и удовлетворенно потирал руки. 5 лет он терпел сантехника г. Сидорова. Терпел, потому что не мог расстаться с ним на законных основаниях.

ВОПРОС: Отчего г. Козлов потирал руки?

РЕШЕНИЕ: Дело в том, что г. Сидоров был простым членом профкома простого профсоюза сантехников. Но именно это простое обстоятельство давало ему возможность 5 лет бороться за права сантехников и не потерять рабочее место.

При увольнении членов профсоюзных органов по инициативе администрации действующий КЗоТ предусматривает получение на это согласия профсоюза. Видимо, все 5 лет профком не соглашался на увольнение г. Козловым управляемого г. Сидорова.

Теперь же, по проекту ТК, г. Козлову надо будет согласовывать увольнение только председателя профкома и его замов, причем лишь в 3-х случаях: при сокращении численности или штата работников; по состоянию здоровья; в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной аттестацией. Остальные члены профкома (и в первую очередь г. Сидоров! — радуется начальник РЭУ) смогут рассчитывать только на мотивированное мнение профсоюза по поводу их увольнения, и только по данным 3-м основаниям. Г. Козлов будет обязан получить это мнение, но обязанности прислушаться к нему и отказаться от своего решения, по новому ТК, у г. Козлова нет. Во всех прочих случаях увольнения по инициативе администрации г. Козлов может вообще не обращаться в профком.

Кроме того, у г. Козлова появятся дополнительные основания избавиться от злополучного сантехника:

1) за нарушение им требований по охране труда, если оно заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий: несчастного случая или аварии. И поскольку неясно, кто и как

будет определять факт создания угрозы несчастного случая, г. Козлову уже мечтается: вот г. Сидоров чистит фановую трубу, не надев защитные очки. Тут я его хватаю за руку и говорю: «А ну как труба лопнет да наглые твои глаза зальет! Можешь ты ослепнуть от этого, г. Сидоров? Можешь. Значит, не надев очки, ты создал угрозу наступления несчастного случая. Так что, уволен ты, г. Сидоров.»

2) Если сантехник уличен в том, что при устройстве на работу представил ложные сведения, пусть это даже не поддельный аттестат, а фиктивная запись в трудовой книжке (сколько их понаделано было в 90-е!), г.

ТЕПЕРЬ

УВОЛЯТ

Козлов опять же уволит мерзавца.

3) Если в трудовом договоре есть положение о том, что г. Сидоров должен хранить различные тайны, то за их разглашение его тоже можно уволить.

4) Если работа требует допуска к государственной тайне, то прекращение доступа к ней также влечет увольнение. Г. Сидоров, между прочим, обслуживает Кремль и чистит правительственные фановые трубы, так что рано смеетесь. По острию ножа ходит г. Сидоров.

5) Если г. Сидорова уволят в связи с восстановлением другого сантехника, по нынешнему КЗоТу, работодатель должен предоставить увольняемому другую работу. В проекте ТК исключена обязанность работодателя предоставить другую работу в случае, если увольнение произведено в связи с восстановлением другого работника.

Остальные случаи расторжения трудового договора с г. Сидоровым не содержат принципиальных изменений. Но начальник и

этим доволен.

ОТВЕТ: Радуется г. Козлов и руки потирает от удовольствия.

ВЫВОД: Вскоре после принятия ТК большое число гг. сидоровых будет, увы, потирать заднее место. Зато пополненная профактивом армия безработных станет злее и грамотнее.

© Рима Шарифуллина

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ

10 сентября с.г. в Верховном суде РФ слушалось дело по частной жалобе Профкома докеров ЗАО "Первая стивидорная компания" («ПерСтиКо») на определение Горсуда СПб о запрете забастовки. Профком чел определение незаконным по следующим основаниям:

1. По закону, обеспечение иска допускается во всяком положении дела, если принятие мер по обеспечению может затруднить или сделать невозможным исполнение решения суда. Следовательно, принятие мер по запрету забастовки может сделать невозможным исполнение решения о признании забастовки незаконной, если заявленный иск будет удовлетворен. В силу ст. 17 и 22 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых спорах», правовым последствием вынесения решения о признании забастовки незаконной является обязанность работников приступить к работе и их ответственность за продолжение незаконной забастовки. Отсюда следует, что к искам о признании забастовки незаконной не может быть применена процессуальная норма об обеспечении иска в виде запрета забастовки. Т.о. при вынесении определения о запрете забастовки, суд применил норму процессуального права, не подлежащую применению, что является основанием для отмены определения Горсуда.

2. В соответствии с п. 8 ст. 17 упомянутого закона, при непосредственной угрозе жизни и здоровью людей суд вправе отложить неначатую забастовку на срок до 30 дней, а начатую — приостановить на тот же срок. В данном случае работодатель должен был представить, а суд исследовать доказательства того, что забастовка угрожает жизни и здоровью людей. Но сделано этого не было.

3. По ст. 37 Конституции РФ, работники имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. По ст. 55 Конституции, право граждан на забастовку может быть ограничено (но не запрещено) только Федеральным Законом (есть только один такой закон: "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"). В связи с этим, запрет забастовки Горсудом, да еще на неопределенный срок, вынесенный на основании ГПК РФ, незаконно ограничивает права граждан на забастовку, грубо нарушает их конституционные права.

Определением Коллегии по гражданским делам Верховного Суда определение Горсуда СПб о запрете забастовки признано незаконным и отменено. Верхов суд указал на нарушение судом 1-й инстанции при вынесении определения норм материального и процессуального права, а именно, неприменение Закона "О порядке разрешения...". В определении подчеркнуто, что ограничение права граждан на забастовку возможно только в том случае, если при осуществлении этого права создается угроза жизни и здоровью людей.

Нас теперь разденут

«Доброе утро, Иа!» – «Доброе утро, Пятачок! Если оно, конечно, доброе, в чем я лично сильно сомневаюсь.» Этих персонажей – беззаботного поросенка и вечно печального ослика все, разумеется, хорошо помнят.

К проекту Трудового Кодекса работники относятся так же, как Иа к приветствию Пятачка: вежливо и грустно.

Несмотря на успокаивающие высказывания о новом ТК, люди сильно сомневаются: все ли так хорошо для работника?

Если честно – нет. Проект резко ухудшает положение законодательства, которые регулируют материальную ответственность.

Действующий КЗоТ, при определении размера ущерба имуществу, исходит из его балансовой стоимости. Проект ТК исходит из того, что определять сумму ущерба необходимо по рыночным ценам. Стоит ли говорить, каким тяжелым бременем это правило будет для работников.

Тем более что перечень случаев, когда работника могут обязать возместить ущерб, будет сильно расширен.

Но проекту ТК, в частности, можно требовать привлечения к материальной ответственности за разглашение служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны. Если понятие коммерческой и служебной тайны содержится в Гражданском Кодексе, то что же подразумевается под «иной охраняемой законом тайной»?

К тому же, увеличится возможность привлечения работников (в том числе – не достигших 18 лет!) к полной материальной ответственности.

Проект ТК содержит для этого такое основание, как совершение административного проступка. Но, во-первых, их перечень очень велик. Например, при дорожно-транспортном происшествии по вине водителя автомашины, принадлежащей предприятию, оно, в дальнейшем, сможет взыскать ущерб в полном объеме. Сейчас это невозможно, так как действует ст. 119 КЗоТ (ограниченная материальная ответственность).



Во-вторых, административный проступок является основанием для привлечения виновного к административной ответственности. Причем здесь материальная ответственность?

Если сейчас коллективную материальную ответственность можно установить лишь с согласия профсоюза, то по нормам Проекта такого согласования не требуется.

Все эти изменения предполагается внести в будущем. Однако, уже сейчас некоторые работодатели ведут себя так, словно проект ТК уже приобрел статус закона.

Так, во многих фирмах широко применяется система штрафов... в области трудовой дисциплины: к примеру, работника могут оштрафовать за небольшое опоздание.

Изменились и нормы, регулирующие дисциплинарную ответственность.

Во-первых, Проект закрепляет существующее на практике удостоверение отказа от дачи объяснений и подписи приказа о наложении дисциплинарного взыскания актом.

Во-вторых, действующий КЗоТ РФ обязывает работодателя расторгнуть

трудовой договор с руководителем организации по требованию соответствующего профсоюзного органа (не ниже районного), если он нарушает законодательство о труде, а Проект ТК устанавливает лишь обязательность рассмотрения такого требования. Однако, дисциплинарное взыскание (при подтверждении фактов нарушения трудового законодательства) может быть любым. Например, директор предприятия сможет незаконно уволить 150 работников, а получит лишь замечание.

Общее впечатление от Проекта ТК такое: сфера применения дисциплинарной ответственности увеличивается, материальное положение работников ухудшается. Не за горами то время, когда, проснувшись утром, мы обнаружим, что ТК действует.

С добрым утром, россияне. Если оно, конечно, доброе. В чем я лично сильно сомневаюсь.

© Станислав Кушнер

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ

16 июня с.г. Невский Федеральный суд удовлетворил жалобу директора ЮЦ «Эгида» Р.Шарифуллиной и отменил постановление налоговой инспекции Центрального района о привлечении директора к административной ответственности в виде штрафа за несвоевременное предоставление бухгалтерской отчетности. Дело в том, что, в соответствии с КоАП РФ, существует определенный порядок привлечения к административной ответственности. Сначала у привлекаемого к ней лица берут письменные объяснения и составляют протокол об административном правонарушении. Затем уполномоченное лицо выносит Постановление о привлечении к административной ответственности. Но налоговая инспекция считает, что этот порядок ее не касается. Г-жу Шарифуллину куда не вызывали, объяснения не брали. Ей сразу, «в одном флаконе» вручили протокол об административном правонарушении, составленный без нее, и постановление о привлечении к административной ответственности. Суд в своем решении установил, что протокол составлен без вызова и объяснений директора, а постановление вынесено на основании «чистого» протокола, которое налоговая инспекция не потрудилась даже вручить г. Шарифуллиной до того, как вынесла постановление.

Вывод: налоговая инспекция требует от налогоплательщиков тщательного соблюдения законодательства, но сама при этом считает, что закон писан не для нее.

12 июля Смольнинский федеральный суд Центрального района СПб признал незаконным перевод работника локомотивного депо ТЧ-12 А.Комиссарова и взыскал с ответчика – ГУП «СПб отделение ОЖД» – разницу заработной платы за время выполнения нижеоплачиваемой работы (4831 руб. 85 коп. за 2 мес.), а также денежную компенсацию морального вреда. Тем самым суд признал незаконной сложившуюся на Октябрьской железной дороге практику переводов машинистов и их помощников на работу в другой вид движения, когда у работника сохраняется профессия, специальность, квалификация, но изменяются система оплаты труда, размер его оплаты и режим труда. О сложности дела, например, свидетельствует тот факт, что выносящая решение судья Виноградова «пропадала» в совещательной комнате более двух часов, прежде чем сообщить участникам процесса резолютивную часть решения из 3-х предложений.

10 октября СПб Городской суд рассматривал дело по кассационной жалобе ЛАЭС на решение Октябрьского Федерального суда СПб от 17.05.01.

Суть дела: Администрация ЛАЭС увеличила нагрузку операторам одного из химических цехов. Защищая интересы работников, профсоюз промышленно-производственного персонала ЛАЭС обратился в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров с заявлением о регистрации коллективного трудового спора по этому поводу. Служба спор зарегистрировала, а затем... отменила регистрацию. Профсоюз обратился в суд. Решением Октябрьского суда от 17.05.01 г. жалоба профсоюза была удовлетворена.

ЛАЭС обжаловала решение, указав, что профсоюз не имел права на обращение в суд (нет специального указания о том в Уставе) и что возникший спор не является коллективным. Эти не слишком убедительные аргументы были отклонены, а кассационная жалоба – оставлена без удовлетворения.

Как известно, любая медаль имеет две стороны. К счастью и к сожалению, не стал исключением и проект Трудового кодекса РФ (ТК). К счастью – потому, что тому негативному, что придет вместе с принятием нового ТК в жизнь каждого работника, противостоят и некоторые положительные моменты, а к сожалению – потому, что этих-то самых положительных моментов не так уж и много.

За бурными словесными баталиями вокруг ответственности работодателя за задержку заработной платы, ограничения представительских прав профсоюзов и пр. вопросов, очерченных проектом нового Трудового кодекса (ТК), как-то потерялся такой немаловажный вопрос как ПРИЕМ РАБОТНИКА НА РАБОТУ.

В отличие от ныне действующего КЗоТа, проект ТК подробно расписывает процедуру приема работника на работу. Здесь и обязательность заключения трудового договора в письменной форме, и перечень вопросов, которые должны быть отражены в его тексте, и условие о достижении 16-летнего возраста для устройства на работу на общих основаниях, и обязательность медкомиссии для несовершеннолетних при их трудоустройстве, и другие меры, свидетельствующие об усилении правовой защищенности работника.

К числу достоинств проекта можно отнести и детальное урегулирование последствий установления испытательного срока при приеме на работу. Каждая из сторон (работодатель и работник), в ходе 3-месячного испытательного срока придя к выводу о том, что они друг другу не подходят, вправе расторгнуть трудовые отношения, предупредив

об этом другую сторону за 3 дня. При этом работодатель должен изложить основания для такого решения, работник же может это сделать без указания мотивов.

Однако это лишь одна сторона медали, «лицевая». Есть и вторая – «тенева». Как и действующий КЗоТ, проект предусматривает возможность заключения срочного трудового договора на срок до 5 лет. Как и КЗоТ, проект ТК предусматривает, что необоснованно заключенный срочный трудовой договор является договором, заключенным на неопределенный срок, но...

Есть большое «НО»: в соответствии с проектом ТК, срочный договор

экономической ситуации в стране никто не может утверждать, будет ли расширение производства постоянным, или это связано, скажем, с «заведомо временным ростом цен на нефть на мировом рынке». А если вспомнить, что Санкт-Петербург – город пенсионеров, то как с моральной точки зрения выглядит возможность заключения срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту? Чем и перед кем провинились эти люди, всю свою сознательную жизнь проработавшие на благо страны? Или, если нет этой страны – СССР, то нет и их заслуг перед последующими поколениями?

А что уж говорить о трудовом договоре с работодателем – физическим лицом (частным предпринимателем), который также может быть срочным? Ведь в таком случае не будет трудовой книжки, условия трудового договора определяются самими сторонами договора, а по сути – работода-

телем. в трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные, по сравнению с ТК, основания для увольнения, хотя и в самом ТК их предостаточно... Не приведет ли это к произволу хозяев разных ЧП?

Я отметил далеко не все положительные и отрицательные моменты разбираемой части проекта ТК. На самом деле их гораздо больше. Но общая картина примерно такая же, так что читатель даже на основании данной статьи сможет оценить, какая сторона у этой медали лучше. нужна ли ему такая медаль и что можно или нужно с ней сделать.

© Дмитрий Никитин

Плохое – это хорошее, но с другой стороны

может быть заключен более чем в 15 случаях. Среди них заключение срочного договора с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 50 работников. А доля работников на таких малых предприятиях в нашем городе составляет, между прочим, чуть ли не половину от всех работающих. Так что же, получается, что половина города будет работать по срочному трудовому договору?

А каким «восхитительным» основанием для заключения срочного трудового договора выглядят работы, «выходящие за рамки обычной деятельности организации», или «связанные с заведомо временным (до 2-х лет) расширением производства или объема оказываемых услуг»? Ведь в условиях нестабильной

то суда, судебная коллегия указала, что при направлении на медкомиссию работодатель должен указывать срок, в который работнику надо пройти медицинское освидетельствование, при оплате же времени прохождения медкомиссии следует руководствоваться требованиями законодательства, а не колдоговором, существенно ухудшающим положение работника. Окончательное решение по данному делу, к сожалению, еще не вынесено. Следите за развитием событий.

Компенсация морального вреда

В сентябре 2000 года С.Миронов находился на семинарах по профсоюзному обучению, о чем своевременно уведомил администрацию предприятия. Последняя, в нарушение требований ст. 25 Закона «О профессиональных союзах...» ему в предоставлении отпуска отказала, а когда он вернулся на работу, приказом по предприятию указанный период был объявлен прогулом.

Полагая, что, признав время нахождения на профсоюзной учебе прогулом и объявив об этом приказом по предприятию, работодатель, – ГУП «Санкт-Петербург-Витебское отделение ОЖД» – распространил сведения, порочащие честь, достоинство и его деловую репутацию, г. Миронов обратился в суд с требованием о возмещении морального вреда. 6 июня с.г. Ленинский федеральный суд Адмиралтейского района СПб, рассмотрев в судебном заседании данный спор, пришел к выводу о том, что ГУП «СПб-Витебское отделение ОЖД» действительно распространило в отношении г. Миронова сведения, не соответствующие действительности и вызвал в пользу истца 300 рублей в качестве компенсации морального вреда, причиненного распространением этих сведений. 27 сентября с.г. вышеуказанными выводами Ленинского суда полностью согласилась Судебная коллегия СПб Городского суда.

Оплата времени прохождения медкомиссии

Слесаря локомотивного депо СПб Финляндский Ю.Елистратова в январе 2000 года отстранили от работы и направили на очередное медицинское освидетельствование. Ввиду растянутости и неорганизованности работников железнодорожной поликлиники, комиссия растянулась на 9 дней (в т.ч. 2 выходных). Работодатель – ГУП «Транском» – сославшись на колдоговор между ОЖД и «Роспрофжелем» и проигнорировав требования КЗоТ РФ, олллатил г. Елистратову только 1 рабочий день. Вынося решение по данному спору, разрешение которого было перенесено в Куйбышевский Федеральный суд Центрального района СПб, 2 августа с.г. судья О.Белисова согласилась с мнением ГУП «Транском» и оставила требование истца об оплате оставшихся неоплаченными 6-ти дней без удовлетворения. 25 октября с.г. данный спор стал предметом разбирательства в СПб Городском суде. Отменяя решение Куйбышевско-

Все еще может измениться. В ХУДШУЮ СТОРОНУ...

В качестве основных плюсов проекта Самого Демократичного Трудового Кодекса Во Вселенной (далее просто: ТК) Правительство приводит положения О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ.

Попробуем разобраться в вопросе: действительно ли проект ТК в части регулирования вопросов оплаты труда существенно улучшает положение работника?

Первым достоинством проекта Правительство называет ст. 131, по которой минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Только вот задача: порядок и сроки введения статьи в действие будут установлены специальным Федеральным Законом. Когда это произойдет, не знает никто, включая Правительство: у государства на это просто нет денег.

Дело в том, что крупнейший работодатель - по-прежнему государство, и зарплата его работников (чиновников, врачей, учителей) основана на минимальном размере оплаты труда. Сегодня прожиточный минимум равен 1635 руб., а минимальный размер оплаты труда - лишь 300 руб. Поэтому не секрет, что государство будет вынуждено увеличить в несколько раз расходы на бюджетную сферу, обеспечить которые доходами, по мнению Министра труда г. Починка, возможно не ранее 2005 года. Вот такая развеселая ситуация.

Вторым достоинством проекта рассматривается введение ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты в виде процентов (ст. 234 ТК). За каждый день задержки работодателю придется заплатить работнику компенсацию не менее 1/300 ставки рефинансирования Центробанка. При нынешней ставке рефинансирования в 25% задержка зарплаты в 2500 рублей на 3 месяца обойдется работодателю в 187 руб. 50 коп. Даже такая, скромная, арифметика улучшает положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Но и в такой форме статья может не пройти через 2-е чтение в Госдуме. Вот вам одна история. В 1999 году Госдумой был принят один из самых значительных по объему законов: о внесении изменений и дополнений в действующий КЗоТ - в котором, в частности, предусматривалась ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты зарплаты. Еще во время обсуждения в Думе ходили слухи о том, что в Администрации Президента, мягко говоря, не очень довольны рядом положений закона. В итоге на закон, в целом позитивный для развития трудового

законодательства, Президент наложил вето, а реформа в сфере трудовых отношений была отложена до лучших времен. Конечно, кто-то может возразить, что у нас сейчас другой Президент. Но не будем забывать, что наша власть за последний год стала значительно сильнее, и "генеральная линия" по поддержке работодателя все более отчетлива. В этой связи никто не поручится, что Дума сможет (если она вообще этого захочет) выстоять под натиском Правительства, один из министров которого на парламентских слушаниях прямо заявил, что Правительство будет вносить пакет поправок ко второму чтению. Как говориться, поживем - увидим.

Наконец, третьим достоинством проекта является предоставление работнику права в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15-ти дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 140). Что и говорить, это огромный шаг вперед, поскольку если работник так поступит сегодня, то он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Появились новые государственные гарантии. Например, на «ограничение оплаты труда в натуральной форме». Это значит, что зарплата тапками, валенками или шпалами теперь станет вполне законной. Правда, с ограничениями: спиртным, наркотиками и боеприпасами платить не будут. Государство гарантирует.

Не откажу себе в удовольствии положить в нашу бочку меда под названием ТК ложечку дегтя. Дело в том, что все эти статьи были включены в согласованный проект всего за несколько дней до голосования в Госдуме. Поговаривают, что сделано это было с одной целью: облегчить принятие ТК в 1-м чтении. Почему и нет уверенности, что вносимый Правительством пакет поправок не будет касаться регулирования вопросов оплаты труда.

Теперь самое время обратиться к поставленному в начале статьи вопросу: улучшится ли положение работника проект ТК в части регулирования вопросов оплаты труда?

С учетом изложенного и с некоторыми «но» на этот вопрос можно ответить положительно. Правда, не забывайте о главном: все еще может измениться!

© **Виталий Чирков**

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ

1-2 октября с.г. в СПб Городском суде проходило судебное разбирательство по иску ЗАО «Первая стивидорная компания» Морпорта СПб к Забастовочному комитету работников и Профкому докеров компании о признании забастовки незаконной.

Предыстория дела: Работники «ПерСтико» вели переговоры по внесению изменений в действующий колдоговор. После недостижения результатов в согласительной комиссии и отказа работодателя от участия в составлении и подписании протокола разногласий, конференция работников «ПерСтико» - членов РПД предъявила требования о внесении изменений в колдоговор. Работодатель их отклонил, сославшись на то, что переговоры не закончены, а протокол разногласий не подписан. После отказа участвовать в примирительных процедурах представители работодателя уклонились и от формирования трудового арбитража, ссылаясь на то, что коллективный трудовой спор не возник. Конференция работников объявила бессрочную забастовку. Компания обратилась в Горсуд с иском о признании забастовки незаконной. В настоящий момент между администрацией и профсоюзом идут переговоры в рамках комиссии, образованной приказом ген. директора, изданного на основании п.1 ст.16 Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". Тем самым администрация признала, что неурегулированные разногласия и коллективный спор существуют. Хотя ее представители в суде это отрицали. Представители профсоюза в суде К.Федотов и А.Сафро доказывали законность забастовки. Прокурор в своем заключении позицию представителей профсоюза поддержал, считая искивые требования не подлежащими удовлетворению. Решением суда компании в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной отказано.

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ ... СМЕШНЫЕ

Я возьму у тебя ГэПэКашку?

Тише, тише там! Здесь вам не собрание профсоюзной ячейки! (Судья во время заседания).

«Ваша честь! Дело длится пять лет, 90 истцов!» - «А то суд не знает! Сидит здесь дурак дураком и не знает!»

А вот, истица, скажите, какие такие моральные страдания Вы поимели на 30 тысяч рублей? (Вопрос прокурора).

«Скакала давление, болела голова, пекло в затылке, весь исчезался, а бессонница замучила». (Из искового заявления в суд).

Вопрос: Освобождение от работы на время профсоюзной конференции распространяется только на время конференции, или можно требовать освобождения от работы, которая заканчивается непосредственно перед началом конференции (ночная смена)?

Ответ: В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», не освобожденные от основной работы члены профсоюзных органов освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. Таким образом, законодательством предусмотрено освобождение от работы только на время конференции. Вместе с тем, освобождение может быть предусмотрено непосредственно в колдоговоре или соглашении. Следует также помнить, что отсутствие колдоговора, соглашения само по себе не является основанием для отказа в освобождении от основной работы.

Вопрос: Работникам предоставлялся отпуск большей продолжительности, чем предусмотрено КЗоТом РФ. Может ли работодатель, ссылаясь на ошибочность предоставления таких отпусков, требовать от работников, уже отгулявших отпуск, переоформления «лишних» его дней на «отпуск за свой счет» и удерживать за эти дни заработную плату?

Ответ: В соответствии со ст. 67 КЗоТ РФ, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не менее 24 рабочих дней из расчета на 6-дневную рабочую неделю. Указанная продолжительность является минимальной и может быть увеличена разными способами, в том числе путем достижения индивидуальных соглашений об увеличении продолжительности отпуска между работником и работодателем, что и имело место в данном случае. Такое соглашение было выражено в заявлении работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и соответствующем приказе администрации. Таким образом, действия администрации, направленные на юридическое сокращение уже использованных отпусков, незаконны, так как соглашение о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в большем размере уже состоялось и уже реализовано. Основание удержания из заработной платы установлено ст. 124 КЗоТ РФ. Удержания могут производиться по распоряжению администрации для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. Однако в данном случае не представляется возможным говорить о том, что имела место счетная ошибка, так как заработная плата за время ежегодного оплачиваемого отпуска была рассчитана правильно исходя из его большей продолжительности.

Вопрос: Решением районного суда, вступившим в законную силу, с работодателя взыскана невыплаченная мне заработная плата. Однако решение суда не исполнено. Существует ли какой-нибудь механизм индексации сумм заработной платы, взысканной по решению суда?

Ответ: В соответствии со ст. 207¹ ГПК РСФСР «по заявлению взыскателя суд, рассмотревший дело, может произвести соответствующую индексацию взысканных судом денежных сумм на момент исполнения решения суда. Указанное

заявление рассматривается в судебном заседании». Индексация сумм заработной платы осуществляется в соответствии с Законом РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР», который предусматривает возможность осуществления индексации путем применения индекса роста потребительских цен (для предприятий, самостоятельно определяющих цены на производимые ими товары и оказываемые услуги) либо индекса роста минимального размера оплаты труда для работников иных предприятий.

Вопрос: Я написала заявление об увольнении по собственному желанию. На момент истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию я находилась на больничном. С какого момента администрация предприятия вправе меня уволить, и будет ли мне оплачен период временной нетрудоспособности?

Ответ: В соответствии со ст. 31 КЗоТ РФ «по истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет». Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности, установленный ст. 33 КЗоТ РФ, касается только случаев

увольнения по инициативе администрации. Таким образом, администрация имеет право уволить Вас по истечении двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию. Что же касается оплаты периода временной нетрудоспособности, то, в соответствии с Постановлением Совмина

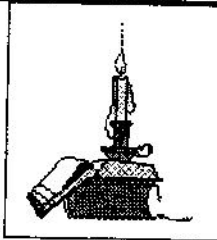
СССР и ВЦСПС № 191 от 23.02.1984 года «О пособиях по государственному социальному страхованию», пособие по временной нетрудоспособности выдается с первого дня утраты трудоспособности и до ее восстановления или до установления инвалидности, даже если в это время работник был уволен. При этом пособие назначается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности, и за прошлое время выдается не более чем за 12 месяцев со дня обращения за пособием.

Вопрос: В каких случаях во время рассмотрения трудового спора можно заявить требование о компенсации морального вреда?

Ответ: В соответствии с п. 5 ст. 213 КЗоТ РФ, суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда денежной компенсацией в случае, если работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу. В то же время Пленум Верховного Суда РФ (Постановление «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20.12.94 № 10) указал, что институт возмещения морального вреда может быть использован и в других случаях нарушения работодателем личных неимущественных прав работника и других нематериальных благ (ст. 151 Гражданского кодекса РФ), в частности, в случае необоснованного применения дисциплинарного взыскания, отказа в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

Консультировал Дмитрий Никитин

Спрашивали? Получайте!



ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ...

...ЧТО ПЕРВОЕ СТАЧЕЧНОЕ СОГЛАШЕНИЕ в России было составлено *братией/братством носников/лоцманов Тотьмы и Устюга Великого 15 марта 1653 года.*

Цель его заключалась в том, чтобы *"промеж собою в судовом деле друг за друга стоять и не подавать ни в чем".*

Если местные власти *"не по делу станут в тюрьму садить на Тотьме и на Устюге"*, говорилось в договоре, то *"нам, носникам, друг за друга стоять и стоять за един человек, и в обиду не давать, и Государю бити челом: и нам, носникам, докамест не выпустят ис тюрьмы, на судах не ходить, ни плавать".*

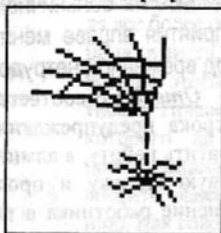
"А буде который из нас, носников, не станет друг за друга стоять и... почнет на судах ходить и плавать, в кою пору носники в тюрьме сидят, и [тогда] на нем взять в братью 50 рублей денег. А в те поры Государевых казенных судов нам, носникам, не держать ни вниз, ни вверх, и свои братья носников [не] отпущати на те казенные суды на Меженские на осенние, oprич вешних сплавов, ладей и дощаников, которые лады и дощаники с хлебом и с иным товаром поплывут в весну".

Данное соглашение, оформленное 20-ю носниками от имени всех лоцманов нижнего течения реки Сухоны, являлось разновидностью *"заодиначной записи"* (то же, что современный гражданско-правовой договор) и принималось гражданской и судебной властями как юридический документ.

...ЧТО ПЕРВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ было заключено между членами той же братии и носниками Северной Двины на рубеже 1650-х – 1660-х годов. Это позволило им за десятилетие поднять заработок участников соглашения в 10 раз. Кроме установления минимального тарифа, на протяжении почти всего Сухоно-

Двинского торгового пути они внедрили практику:

- стачек солидарности и снятий с работ;
- закрытого цеха, т.е. того, чтобы наем носников в указанном районе осуществлялся только из членов их организации;
- штрафов со штрейкбрехеров.



Успехи братии оказались столь разорительными для русских и иностранных купцов, что вызвали в 1668 году их коллективную жалобу Царю Алексею Михайловичу с просьбой

запретить впредь тарифные соглашения между наемными работниками. Результат жалобы, однако, мне не известен.

...ЧТО ИНСТИТУТ РАБОЧИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ в отношениях с работодателем и властями был впервые введен особым Указом Императрицы Екатерины Второй. 9 апреля 1763 года она подписала *"Учреждение, учиненное на Ижевском и Воткинском заводах покойного Генерал-Фельдмаршала Графа Шувалова".* Суть его сводилась к следующему.

Все приписанные к заводам крестьяне-мастеровые были разделены на большие и малые сотни. В каждом таком подразделении ежегодно избирались сотник, выборный, а также 4-6 старост и писчиков. Сотник и выборный распределяли рабочих *"в молотовые и прочие мастерства"*, разбирали *"между народом всякие ссоры"*, причем при серьезном конфликте в сотне они созывали сход всего мира (то есть, видимо, сельского общества, которое и делилось на сотни). Мирской сход решал вопрос большинством голосов. Но если и сход не мог уладить дело, необходимо было обращаться к заводо-



управителю (как представителю местной власти), и тот, вместе с двумя сотниками проводил принудительный арбитраж.

В обязанности старост и писчиков входило:

- приводить сотню на работу и всю смену безотлучно наблюдать, чтобы мастеровые *"все без изъятия в точном послушании заводам и их управителям были"*;
- *"делать счет"* с конторой: кто пришел на завод, что сделал и сколько заработал;
- наблюдать за правильностью выдачи конторой *"заработных денег"* мастерам;
- забирать в конторе копии всех планов работ и платежей, а также квитанции по расчетам с рабочими из своей сотни, и передавать на хранение выборному и сотскому;
- вести бухгалтерскую книгу сотни.

Наконец, 4-я и 5-я статьи Учреждения предупреждают конфликты рабочих с администрацией заводов: *"Если от управителя какое непристойное мучение, или же удержание в заработанной плате происходить будет, то бити челом в Судебных местах от миру, посплав нарочно челобитчиков, а самим нималяйшего ослушания в заводских работах, ниже своевольства не делать, и ждать решения из того места, куда прошение подано, под саможесточайшим штрафом. Которые посылаемы были от народа для челобитья, тех никому ни под каким видом за то не притеснять."*

Этот документ Екатерина приказала разослать *"всем заводчикам"* в качестве *"генерального наставления"* до выхода особого указа, который должен был регламентировать отношения на заводах.

Подготовил Вадим Большаков

Учредитель – АНО Юридический центр "ЭГИДА".

✉ 191028, СПб, ул. Пестеля, д.5, оф. 9н

☎ (812) 272-2424

E-mail: jca@peterlink.ru

Интернет: www.private.peterlink.ru/jca

Редакция:

В.Большаков, А.Сафро,

Р.Шарифуллина

Художник Ю.Артамонов

Тираж 300 экз.

Распространяется бесплатно

Точка зрения редакции может не совпадать с точкой зрения авторов, которые несут ответственность за приводимые данные.

При перепечатке ссылка на издание обязательна.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

**поправок к проекту Трудового кодекса (принят в 1-м чтении),
вносимых депутатом Олегом Шеиным:**

ЗАРПЛАТА

- ◆ Установить минимальную оплату на уровне официального, научно установленного прожиточного минимума
- ◆ Установить долю тарифа в зарплате не ниже 80%
- ◆ Оплату труда осуществлять только в денежной форме
- ◆ Повысить оплату сверхурочных работ, а также оплату в выходные, праздники, ночное и вечернее время
- ◆ Право на прекращение работы при задержке зарплаты на 5 дней

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА

- ◆ Отпуск рассчитывать исходя из 5-дневной рабочей недели
- ◆ Ограничить сферу и условия применения срочных трудовых контрактов
- ◆ Ввести 35-часовую рабочую неделю
- ◆ Право на приостановку работы до ликвидации нарушения трудовых прав или необеспечения здоровых условий труда
- ◆ Ввести особый информационный режим при сокращении рабочих мест
- ◆ Снять запрет на коллективную защиту индивидуальных трудовых прав
- ◆ Разрешить забастовки солидарности

ПРОФСОЮЗЫ

- ◆ Снять ограничения для профсоюзов на коллективных переговорах
- ◆ Восстановить свободу заключения колдоговоров для профсоюзов
- ◆ Ввести обязательность для работодателя согласовывать с профсоюзом решения, затрагивающие интересы работников
- ◆ Допустить заключение профессиональных тарифных соглашений
- ◆ Восстановить гарантии от увольнения для членов выборных профсоюзных органов
- ◆ Восстановить исключительное право профсоюзов на заключение колдоговоров
- ◆ Снять ограничение на действие колдоговора
- ◆ Упростить процедуру разрешения коллективных трудовых споров
- ◆ Гарантировать доступ представительных органов работников к информации

Что новый Кодекс нам готовит...

ПОЛОЖЕНИЕ	ЧТО ЕСТЬ	ЧТО БУДЕТ
При увольнении члена профсоюзного органа	<p>(Действующая норма по КЗоТ РФ и другим законам РФ)</p> <p>Работодатель не может его уволить без согласия профсоюза за</p>	<p>(Норма по Трудовому кодексу в 1-м чтении)</p> <p>Работодатель обязан учесть, что профсоюз не согласен с увольнением, и... может уволить</p>
Оплата труда продукцией	Запрещена	Разрешена
Увеличение 8-часового рабочего дня и 40-часовой рабочей недели	Запрещено в любом виде	Разрешено, в виде «внутреннего совместительства», до 12 часов в день и 56 часов в неделю
Право на коллективные переговоры и заключение колдоговора	Является исключительным правом профсоюзов	Помимо профсоюзов разрешены «иные органы», уполномоченные трудовым коллективом
Основания для увольнения работников	14 оснований	18 оснований