

№ 2 (89)

Ваше ПРАВО

Информационный бюллетень уполномоченного по правам человека в Астраханской области

414000, г. Астрахань, ул. Ленина, д. 28 (5 этаж), тел. 44-80-98. E-mail: ast-ombu@mail.ru



Трудовые права в условиях кризиса: восстановление на работе

В сегодняшних социально-экономических условиях умение грамотно отстаивать свои права в сфере трудовых правоотношений приобретает большое значение, в связи с чем, по просьбе читателей "Волги", мы продолжаем публикацию материалов, связанных с данной тематикой. Сегодня речь пойдет о восстановлении на работе.

Куда лучше всего обращаться по вопросу о восстановлении на работе?

Самый надежный способ добиться восстановления на работе в случае незаконного увольнения — обращение в суд. Решение суда обязательно для исполнения работодателем, что, в случае положительного исхода дела, гарантирует защиту права в полном объеме.

Прежде всего необходимо тщательно продумать — какие доказательства следует привести в обоснование своего требования, какие документы следует иметь на руках или ходатайствовать перед судом об их истребовании, кого вызвать в качестве свидетелей и т.д.

Иски о восстановлении на работе подаются в районный суд. Согласно части 6 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса РФ иски о восстановлении трудовых прав могут

предъявляться в суд по месту жительства истца. Нужно помнить, что, согласно статье 392 Трудового кодекса РФ, срок обращения в суд по вопросу о восстановлении на работе — один месяц.

В исковом заявлении, помимо требования о восстановлении на работе, необходимо просить суд возложить на работодателя обязанность выплатить заработную плату за время вынужденного прогула.

Следует иметь в виду, что решение суда о восстановлении на работе считается исполненным в том случае, если работодатель:

- отменил приказ об увольнении;
- допустил истца к исполнению прежних трудовых обязанностей.

...В законную силу не вступило, но исполнению подлежит
Если решение суда вынесе-

но в пользу истца, возникает вопрос: когда он должен прийти на свое рабочее место и приступить к работе?

Ответ: на следующий же день после оглашения решения суда (разумеется, если это рабочий день, а в ином случае — в первый рабочий день, последовавший за днем, когда оглашено судебное решение).

Иногда работодатель заявляет гражданину, что намеревается обжаловать судебное решение и поэтому, дескать, еще ничего окончательно не решено, посмотрим, что кассационная инстанция скажет...

Еще один весьма распространенный мотив, по которому работодатель не спешит выполнять решение суда: на место, где ранее работал человек, уже назначен другой работник.

Сразу отметим, что все эти отговорки **абсолютно незаконны** и могут повлечь для работодателя материальную (статья 396 Трудового кодекса РФ), административную (статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях) и даже уголовную (статья 315 Уголовного кодекса РФ) ответственность.

По общему правилу, изложенному в статье 210 ГПК РФ, решение суда подлежит исполнению после вступления его в законную силу. Однако имеются исключения. По категориям дел, которые указаны в статье 211 ГПК РФ, решение суда подлежит **немедленному исполнению**. К их числу относятся и дела по восстановлению на работе.

Как быть, если на руках нет судебного решения?

Итак, допустим, судья сегодня принял решение о восстановлении вас на работе. Но, как известно, судья оглашает лишь резолютивную часть решения, а само решение будет изготовлено, отпечатано, скреплено печатью и вручено вам лишь через несколько дней. А выходить на работу нужно уже завтра.

Возникает вопрос: с каким документом идти на работу? Хорошо, если работодатель или его представитель присутствовали на заседании суда в момент оглашения решения. А если нет?

Полагаем, что самым простым выходом будет попросить выписать исполнительный лист.

Согласно п. 9.3.2 Инструкции по судебному делопроизводству в районном суде, утвержденной приказом Судебного департамента при Верховном суде РФ от 29.04.2003 г. № 36, исполнительный лист выписывается взыскателю в день принятия судебного решения.

Но если у вас еще нет на руках судебного решения и нет исполнительного листа, письменно уведомите работодателя о восстановлении вас на работе и о том, что вы приступаете к исполнению своих служебных обязанностей.

Необходимо помнить, что между решением суда и **фактическим** восстановлением вас на работе может пройти некоторое время, и в случае наличия явных признаков того, что вам искусственно создаются препятствия для работы, обращайтесь с жалобой в районную прокуратуру (по месту нахождения места работы) либо в Государственную инспекцию труда по Астраханской области.

А. ЛЫСЫКОВ,
начальник отдела аппарата уполномоченного по правам человека

После испытательного срока

Работодатели, принимая на работу нового работника, устанавливают ему испытательный срок, обычно на три месяца. За это время уже можно узнать, насколько профессионально, добросовестно относится новичок к своим обязанностям. Бывает, что после испытательного срока с новым сотрудником расстаются, если он не справлялся с работой или проявил отношение к ней, мягко говоря, прохладное. Но чтобы уволить его, в связи с неудовлетворительным результатом испытания по ст. 71 ТК РФ, работодатель обязан письменно предупредить не выдержавшего испытание, с указанием причин, послуживших основанием для увольнения.

Наталья Николаеву приняли на работу в фирму менед-

жером по быту, в этот же день с ней подписали контракт, в котором указывалось, что принята она на неопределенный срок (то есть на постоянную работу), но с трехмесячным испытательным сроком. Через десять дней на нее возлагают обязанности завскадом, поскольку тот ушел в отпуск. Наталья занимается счетами, товарными накладными и прочими складскими делами — никаких претензий к этой ее работе у руководства не имелось.

Но через три месяца Николаеву увольняют в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Сама она понимает, что причиной увольнения стала ее беременность.

Николаева обратилась в районный суд к фирме с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В суде представительница ответчика пояснила, что якобы процедура увольнения была соблюдена: акт составлен генеральным и исполнительным директорами фирмы и секретарем. Но ни один из директоров не присутствовал, когда секретарь ознакомил Николаеву с актом и предложила подписать его. Николаева подписывать отказалась.

В суде не нашли своего подтверждения факты, представленные ответчиком, о неудовлетворительных результатах испытания. В частности, ответ-

чик ссылался на то, что Николаевой не найдено ни одного нового заказчика, однако в ее должностной инструкции менеджера по быту такая функция не содержится, поисками клиентов занимается специальный сотрудник — менеджер по работе с клиентами. Не представил ответчик и подтверждения о случаях опоздания истицы с перерыва в связи с защитой диплома. Кстати, ответчик не отрицал, что, принимая Николаеву на работу, знал, что она готовится к защите. А через месяц после поступления в фирму она представила копию диплома.

Нарушил ответчик, пожалуй, одну из важных статей трудо-

вого законодательства, а именно ст. 261 ТК РФ, которая не допускает расторжение трудового договора с беременными женщинами, за исключением ликвидации организации. Но фирма работает стабильно и о ликвидации речи не идет.

При всех этих обстоятельствах суд пришел к выводу, что приказ об увольнении Николаевой является незаконным. Своим решением суд восстановил Наталью Николаеву в должности менеджера по быту, а также взыскал с ответчика в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда, с учетом перенесенных истцей переживаний, чувства обиды и стыда, в размере 10 тыс. рублей.

М. БЕСТОВА,
помощник прокурора Ленинского района

Протокол №14 вступил в действие

В СМИ прошло сообщение, что в январе этого года Российская Федерация ратифицировала Протокол №14 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод. Расскажите, в чем суть этого документа и что на практике означает вступление его в силу?

С.В. ПАВЛОВ, г. Астрахань

Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Европейская конвенция) была ратифицирована Россией в марте 1998 года. Европейская конвенция не только провозгласила некоторые гражданские и политические права и свободы, но также создала механизм их обеспечения — Европейский суд по правам человека.

С момента вступления Конвенции в силу она была дополнена тринадцатью протоколами. Протоколы №№ 1, 4, 6, 7, 12 и 13 расширили перечень прав и свобод. Остальные протоколы касались процедурных вопросов.

Протокол №14 также procedural, но он имеет очень важное значение, поскольку его реализация позволит **значительно ускорить рассмотрение дел в Европейском суде по правам человека (ЕСПЧ), а сам Суд получит возможность контролировать исполнение своих решений**. Сегодня Страсбург буквально завален жалобами, и рассмотрение дел длится от четырех до десяти лет.

Какая же реформа ждет ЕСПЧ?

• Более простой будет процедура отфильтровывания заведомо неприемлемых жалоб: отныне решение о неприемлемости жалобы судья будет принимать единолично. Кстати, вводится дополнительный критерий признания жа-

лобы неприемлемой — незначительный размер понесенного заявителем ущерба.

• Вместе с тем, еще до решения вопроса о приемлемости жалобы, ЕСПЧ будет вправе осуществлять расследование обстоятельств дела, изложенных в жалобе, в т.ч. путем направления официальных запросов, истребования необходимых документов и т.д.

• Решения по существу жалобы, принятой к рассмотрению, вправе будут выносить комитеты из трех судей, причем в его состав не обязательно должен входить судья от государства-ответчика. Этот момент вызвал большие споры и явился причиной того, почему Россия так долго отказывалась ратифицировать 14-й протокол.

• Аналогичную реакцию вызвало и еще одно важное новшество. Отныне по запросам Комитета министров Совета Европы ЕСПЧ может давать разъяснения, обязательные для исполнения, о том, каким образом государство-ответчику надлежит выполнять постановления Европейского суда по правам человека.

• Наконец, в целях больших гарантий независимости судей ЕСПЧ срок их полномочий увеличится с шести до девяти лет без права отзыва.

Д. БАТРАШЕВ,
руководитель аппарата уполномоченного по правам человека

Об оплате проживания в общежитии

В последнее время к уполномоченному стали поступать жалобы, связанные с увеличением оплаты стоимости проживания в общежитиях, не относящихся к муниципальному и государственному жилищному фонду. Люди спрашивают: "Может ли собственник общежития, в том случае если он не относится к государственному или муниципальному жилищному фонду, произвольно устанавливать размер платы за проживание?"

Нахождение общежития в любой форме собственности не изменяет его статуса как общежития, а в силу статьи 675 Гражданского кодекса РФ переход права собственности на занимаемое по договору найма жилое помещение не влечет расторжения или изменения договора найма жилого помещения, поскольку новый собственник становится наймодателем на условиях ранее заключенного договора найма.

В связи с этим плата гражданами за проживание в общежитии регулируется в соответствии с законодательными нормами, установленными в отношении аналогичных объектов государственного и муниципального жилищного фонда.

Завышая плату за проживание в общежитии по сравнению с оплатой в муниципальных или государственных общежитиях, собственник фактически закладывает в эту плату не только стоимость проживания в общежитии, но и расходы, не связанные с его содержанием и ремонтом, преследуя цель — извлечение прибыли.

Решением городской Думы МО "Город Астрахань" от 11.12.2008 г. № 190 установлен размер платы за содержание и ремонт жилого помещения в общежитиях муници-

пального жилищного фонда. Так, размер платы в общежитии секционного типа составляет 7,20 руб. за 1 кв. м в месяц. В общежитиях коридорного типа и с частичными удобствами этот тариф уменьшается до 6,50 руб.

В отношении оплаты коммунальных услуг следует учесть следующее: постановлением правительства Астраханской области от 28.01.2009 г. № 19-П установлен областной стандарт стоимости предоставляемых жилищно-коммунальных услуг на 1 кв. метр общей площади жилья в месяц на 2009 год.

Так, для г. Астрахани стоимость ЖКУ на 1 кв. м жилой площади не может превышать 43,98 руб.

Таким образом, граждане, проживающие в общежитиях муниципального и государственного фонда, а также в общежитиях, которые находятся в собственности организаций или частных лиц, оплачивают жилищно-коммунальные услуги по тарифам, которые должны соответствовать областным стандартам оплаты жилого помещения и индексам максимально возможного изменения установленных тарифов.

Л. ДЖАНАЛИЕВА,
консультант-юрист аппарата уполномоченного по правам человека

Можно ли индексировать размер алиментов?

К уполномоченному обратилась жительница Астраханской области, которая пишет, что на основании судебного приказа начиная с 2002 года с её бывшего мужа взыскиваются алименты на содержание несовершеннолетней дочери в твердой денежной сумме (500 рублей в месяц). Как справедливо отмечает заявительница, установленный девять лет назад размер алиментов не позволяет сохранить прежний уровень обеспечения ребенка. "Обращалась к судебному приставу-исполнителю по поводу индексации размера алиментов, но он отвечает, что не вправе этого делать. Как мне быть?" - спрашивает заявительница.

Причина такой ситуации в следующем. Действительно, статьей 102 Федерального закона "Об исполнительном производстве" установлено, что при повышении установленного законом минимального размера оплаты труда (МРОТ) судебный пристав-исполнитель обязан производить индексацию алиментов, взыскиваемых в твердой денежной сумме, пропорционально увеличению установленного законом минимального размера оплаты труда.

Однако согласно статье 5 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ исключение платежей по гражданско-правовым обязательствам, установленных в зависимости от минимального разме-

ра оплаты труда, с 1 января 2001 года производится исходя из базовой суммы, равной 100 рублям.

Алименты относятся к гражданско-правовым обязательствам, и поэтому, хотя с 2002 по 2009 г. МРОТ изменялся шесть раз (он вырос с 450 руб. до 4330 руб.), оснований индексировать размер алиментов, начисленных заявителю, судебный пристав-исполнитель не имеет.

Означает ли это, что размер алиментов нельзя индексировать? Нет, не значит. Выход один — обращение в суд.

В обзоре законодательства и судебной практики Верховного суда РФ за третий квартал 2006 года, утвержденном постановлением Президиума Верховно-

го суда РФ от 29.11.2006 года, дается следующий ответ на вопрос: "Из какой суммы минимального размера оплаты труда следует исходить при индексации алиментов, взыскиваемых по решению суда в твердой денежной сумме?"

Согласно ч. 1 ст. 117 Семейного кодекса Российской Федерации индексация алиментов, взыскиваемых по решению суда в твердой денежной сумме, производится административной организацией по месту удержания алиментов пропорционально увеличению установленного законом минимального размера оплаты труда. В целях индексации размер алиментов устанавливается судом в твердой денежной сумме, соответствующей определенному числу минимальных размеров оплаты труда (часть вторая той же статьи). В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (в редакции от 29 декабря 2004 г.) с 1 мая 2006 г. установлен минимальный размер оплаты труда в размере 1100 рублей. Указанный минимальный размер оплаты труда применяется исключительно

но для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности (ст. 3 закона). Этим же законом установлены базовые суммы, исходя из которых следует исчислять налоги, сборы, штрафы и иные платежи, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации. В соответствии с нормами Семейного кодекса Российской Федерации алименты взыскиваются в доленом отношении к заработку лица, обязанного платить алименты. При повышении минимального размера оплаты труда повышается заработная плата этого лица, следовательно, увеличивается сумма выплачиваемых алиментов.

Поскольку лица, получающие алименты в доленом отношении от заработной платы плательщика алиментов, и лица, получающие алименты в твердой денежной сумме, должны быть в равной мере защищены от инфляции, при индексации сумм алиментов, взыскиваемых по решению суда в твердой денежной сумме, должен применяться минимальный размер оплаты

труда, установленный ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (в редакции от 29 декабря 2004 г.), - в настоящее время 1100 рублей.

Однако в суд придется обращаться всякий раз заново при очередном повышении МРОТ.

Между тем, может быть, целесообразней было бы внести поправку в статью 3 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда", дополнив её положением о том, что наряду с регулированием оплаты труда, определением размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и иных целей социального страхования, минимальный размер оплаты труда применяется также при начислении алиментов. Это в полной мере соответствовало бы конституционному положению о том, что семья, материнство и детство находятся под защитой государства. Соответствующее обращение направлено уполномоченным по правам человека в Государственную Думу Астраханской области.

Н. МОРОЗОВА,
консультант-юрист аппарата уполномоченного по правам человека