

ПОД ЭГИДОЙ

Издание Юридического центра «ЭГИДА» (Санкт-Петербург)

№ 1 (Март 2001 г.)

Заседание 1-е



Заседание 31-е



Рисунок Ю. Артамонова

Сегодня в судах встречаются в основном два типа людей: сутяжники с бесконечным, бесценным, но бесполезным опытом бумажных баталий и энергетические вампиры, для которых многочасовое, высасывающее слушателя, журчание о своих бедах – единственная тихая радость в жизни.

Увы, огромное большинство нормальных граждан, трудовые права которых нарушены, не знают, как их отстоять. Ведь не секрет, что дожидаться рассмотрения своего дела в суде не легче, чем верблюду пролезть сквозь игольное ушко. Да и в стенах суда жалобщика поджидают всякие ловушки и западни. В результате чаще всего опускаются руки, крепнет убеждение, что справедливости не добиться. Но есть те, кто не сдается, пытаюсь беззаконие в трудовых отношениях ПРЕСЕЧЬ, а законы – заставить РАБОТАТЬ.

Для таких людей и существует наш Юридический Центр «ЭГИДА». Мы подскажем верный путь, сделаем иск короче, жалобу – понятней, доводы – весомей, аргументы – грамотней. Мы представим интересы истца в суде и доведем дело до завершения.

Потому что мы профессионалы. У нас накопился достаточный опыт судебных побед над работодателями, которые не выплачивают (и не индексируют) работникам заработную плату, незаконно их увольняют, переводят на другую работу и т.д.

Но мы понимаем, что судебная тяжба в одиночку, даже с лучшими адвокатами – не самый эффективный способ борьбы: один в поле не воин. Поэтому В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ мы помогаем профсоюзам, а также работникам, которые являются членами профсоюза или желают создать у себя профсоюз.

Вместе мы заставим ИХ дослушать НАС до конца (см. карикатуру).

Коллектив Юридического Центра "ЭГИДА"



Сегодня профсоюзы - все еще крупные общественные организации, но их члены голосуют не только руками на митингах и конференциях. Они голосуют также и «ногами», то есть просто покидают профсоюзы, когда не находят в них поддержки и защиты своих интересов. Без эффективно работающих профсоюзов нельзя установить справедливое равновесие между работником и работодателем. Поэтому профсоюзам

суждено либо стать истинно демократическими организациями, защищающими интересы своих членов, либо исчезнуть, подобно динозаврам.

Все это требует перемен, как в методике работы профсоюзов, так и в менталитете их членов. Поэтому совершенствование системы профсоюзного образования оп-

«Это каждый должен выжечь у себя под черепом большими буквами!»

(В.Пиковский о способе запоминания важной мысли)

Пишу эти строки и вспоминаю, как на одном из семинаров участники заворуженно слушали Лидию Козину, опытного работника Санкт-Петербургского профсоюза бортпроводников. Вроде бы, ничего нового с точки зрения теории профсоюзной работы она не сказала. Но как иногда умеют люди применить свои знания, накопленный ими же опыт работы! Как интересно могут рассказать об этом другим! Не воспользоваться этим опытом - значит лишить себя чего-то очень важного и необходимого в будущей работе.

АКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ – АКТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ

ределяет будущее профдвижения.

По сути, вопрос подготовки профсоюзных кадров, вопрос обучения членов организации - для новых профсоюзов это вопрос жизни и смерти.

Кадры решают все! К сожалению, немногие профлидеры это понимают. «Чему учить?» - спрашивают они. Да сама жизнь подсказывает - решению таких насущных проблем, как привлечение в организацию новых членов, заключение колдоговоров, узаконенный статус представителя трудящихся, политика занятости, методика ведения переговоров и т. д.

Для того, чтобы помочь профсоюзам осуществить организационную реформу, система профсоюзного образования сама должна пройти через реформы. Она больше не может быть «иерархической». Профсоюзные боссы и функционеры не должны поучать и инструктировать профактив и рядовых членов первичек, снабжая их набором «необходимых» истин. При этом поучаемые, как правило, мало что воспринимают. В добровольной организации такие скучные и бесполезные занятия - просто непозволительная роскошь.

Профсоюзам требуется развить новые идеи, новые концепции и методики обучения. Не случайно в заголовке этой статьи я вынес девиз Международного форума по профсоюзному обучению, который проходил год назад в Москве: профсоюзное обучение должно быть основано на интерактивных методах и максимально использовать знания и опыт самих членов профсоюза.

Обучение - это не чтение лекций трудящимся массам, а, скорее, совместное обсуждение актуальных вопросов и взаимное обогащение новыми идеями и опытом практической работы.

Повторю еще раз. Методика обучения должна быть прежде всего нацелена на вовлечение в учебный процесс всех участников с тем, чтобы они могли активнее обмениваться своим опытом и затем суметь им воспользоваться на практике. У каждого участника есть собственный опыт, и нужно сосредоточиться именно на нем.

"Нам помогло следование цели, генеральной линии."

(Р. Шарифуллина о следовании цели, генеральной линии, так сказать).

Перемены зачастую бывают медленными и болезненными. Многие непрофсоюзные организации так или иначе поддерживали стремление профсоюзов модернизировать систему обучения. Именно с этой целью «Эгида» разработала программу обучающих семинаров для профактивистов. Наш центр уже провел 8 семинаров, в которых приняли участие около 200 профсоюзных активистов. Оживленные дискуссии, активная работа в группах, высокая заинтересованность в методических и правовых материалах служат свидетельством тому, что активные методы обучения находят у представителей профсоюзов живой отклик. Ведь в ходе семинаров, с применением активных методов обучения (ролевые игры, мозговой штурм, активные дискуссии) участники не только получают знания и информацию, но и «заряжаются»

энергией, которая заставляет их активно работать в профсоюзе. При этом необходимо, чтобы ситуация обучения соответствовала конкретным обстоятельствам, в которых люди живут и работают, в которых они сталкиваются с проблемами. И поэтому программа обучения должна способствовать разрешению этих проблем и улучшению ситуации.

Надо сказать и еще обо одном моменте. Несмотря на помощь непрофсоюзных организаций, без выделения дополнительных ресурсов и прямой поддержки со стороны профсоюзного руководства перемен в деле обучения можно ждать еще долго.

Профлидерам, на мой взгляд, необходимо наконец понять, что обучение - это дело, в которое УЖЕ СЕЙЧАС необходимо вкладывать профсоюзные средства, чему необходимо уделять максимум внимания.

Мы надеемся, что работа в этом направлении будет продолжаться и далее для того, чтобы совершенствовать систему профсоюзной учебы и способствовать общему процессу перемен. Чтобы АКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ способствовало становлению АКТИВНЫХ ПРОФСОЮЗОВ - демократических, независимых организаций, защищающих права работников!

Алексей Сафро

Семинарские тяжкие будни

Девиз рубрики

«Ну, пока это все до
меня дошло... К
сожалению, это все
очень долго...»
(Ю.Елистратов о
скорости восприятия
информации)

2 февраля 2001 года

Юридическим центром «ЭГИДА» проводился Круглый стол для представителей профсоюзов по вопросам практики применения трудового законодательства и новым нормативным правовым актам РФ.

В нем приняли участие представители свободных профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в том числе: докеров (РПД), бортпроводников, работников здравоохранения, социальной сферы, Юго-западного Водоканала, Конфедерации Труда СПб и ЛО, машинистов (РПБЖ), профсоюзов "Железнодорожник", "Независимость" и других.

Программа Круглого стола включала в себя следующие вопросы:

- ✓ Из судебной практики Юридического центра "ЭГИДА" в период с июня 2000 года (А.А.Сафро);
- ✓ Новое в законодательстве о государственном социальном страховании (выплаты, связанные с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями; В.С.Чирков);
- ✓ Закон Санкт-Петербурга "О мировых судьях" (Р.С.Шарифуллина);
- ✓ Новое в налоговом законодательстве РФ (А.В.Капорин).

Кроме того, в ходе работы Круглого стола были рассмотрены вопросы по проблемам, с которыми профсоюзники сталкиваются на практике, в своей повседневной работе. Эти вопросы были ими представлены за несколько дней до начала Круглого стола и обсуждались с учетом заранее проведенного юристами «Эгиды» анализа.

Судя по оценочным листам, которые участники заполнили после окончания работы Круглого стола, наибольший интерес вызвали вопросы судебной практики "ЭГИДЫ" и налогового законодательства. Большинство участников обращали внимание на необходимость

проведения подобных мероприятий в будущем.

Что еще очень важно для нас при проведении таких мероприятий – это общение между представителями профсоюзов, обмен опытом своей повседневной работы, выработка ими общих решений и позиций по вопросам совместной межпрофсоюзной деятельности.

23-25 февраля в пансионате «Стрельна» (Петродворец) Юридический центр «ЭГИДА» по просьбе представителей профсоюзов проводил трехдневный семинар на тему «Основы профсоюзного дела».

В семинаре приняли участие представители Санкт-Петербургских профсоюзов: бортпроводников, "Рефрижераторщик", "Железнодорожник", машинистов (РПБЖ), работников здравоохранения, Юго-западного Водоканала, ГУП "Водоканал СПб", Первичной организации «Росхимпрофсоюза» работников ОАО "Фирма Медполимер" и других организаций.

В рамках программы семинара были обсуждены следующие темы:

- ✓ Цели и деятельность профсоюзов;
- ✓ Юридическая основа деятельности, права профсоюзов;
- ✓ Структура профсоюзов;
- ✓ Формирование проекта Устава профсоюза;
- ✓ Создание профсоюзов и их государственная регистрация;
- ✓ Привлечение новых членов в профсоюз;
- ✓ Коллективные договоры;
- ✓ Правовые основания участия профсоюзов в процессе по заключению колдоговоров;

ДИАЛОГИ
(почти по Платону)
А) Ю.Елистратов и С.Миронов о работе в группах и еще о чем-то.
Е.: «А вы остались без очков!»
М.: «Смотри, ты с очком не останься...»
В) А.Аргунов о стратегии ведения диалога: «Если вы хотите, чтобы я с вами разговаривал, - то сидите и молчите!»

✓ Подготовка проекта колдоговора. Мотивация участия членов профсоюза. Структура и содержание колдоговора;

- ✓ Правовые основания участия профсоюзов в коллективных переговорах;
- ✓ Процесс заключения колдоговора;
- ✓ Ведение переговоров по заключению колдоговора (ролевая игра);
- ✓ Подписание колдоговора и вступление его в силу;

- ✓ Контроль за выполнением колдоговора, ответственность за его невыполнение;
- ✓ Деятельность профсоюзов в этом направлении;
- ✓ Индивидуальные и коллективные трудовые споры (различие);
- ✓ Правовые основания разрешения коллективных трудовых споров;
- ✓ Организация и проведение массовых акций;
- ✓ Организация и проведение забастовок (ролевая игра).

Программа семинара была изменена и, по сравнению с программами прежних подобных семинаров, лучше учитывала интересы представителей профсоюзов.

По оценкам участников, семинар оправдал их ожидания. Больше всего заинтересовала

тема заключения коллективного договора и разрешения коллективных трудовых споров. Это удовлетворяет и нас как организаторов, так как предметом следующего семинара будут как раз "Коллективные договоры и соглашения (тактика и стратегия ведения переговоров)".

«Администрация пансионата с ужасом ждет ночи!»
(А.Сафро о грядущей неформальной части семинара в пансионате «Стрельна»)

ДИАЛОГИ (почти по Платону)

С) Шарифуллина Р.: «Можно вопрос?»
Миронов С.: «Вопрос можно – ответ нет!»

В производстве юристов «ЭГИДЫ» самое большое место после трудовых споров о взыскании заработной платы занимают дела о восстановлении на работе.

Увольняют в наше время по разным основаниям. В нестабильной экономике работодатели особенно часто проводят сокращение штатов и численности. Однако под этим предлогом работодатель нередко избавляется и от "неудобных" работников. Увольнение в связи с сокращением штатов или численности относится к категории наиболее сложных трудовых споров.

Многие клиенты, которые обращаются в "ЭГИДУ" за помощью, считают, что работодатель не имеет права произвести сокращение штатов по своему усмотрению и что в суде он должен доказать целесообразность произведенного сокращения.

Однако это неправильно, так как суд не может признать незаконным само сокращение штатов, которое является правом работодателя.

Работодатель МОЖЕТ сократить любую должность или уменьшить количество работников:

- в связи с экономией фонда оплаты труда,
- для увеличения заработной платы оставшихся сотрудников,
- в связи с реорганизацией предприятия.

Суд проверяет лишь сам факт сокращения штатов, был ли он в действительности.

Как правило, работодатель в качестве доказательства факта сокращения приносит в суд соответствующий приказ и новое штатное расписание, в котором отсутствуют сокращенные должности. В большинстве случаев этих документов суду достаточно, чтобы установить факт сокращения штатов. Как вы догадываетесь, администрация без труда составит эти документы. Отсутствие вакансии на предприятии также легко доказывается работодателем с помощью... справки об отсутствии вакансии.

Так, Красногвардейский Федеральный суд отказал в иске о восстановлении на работе **О.Бычковой** и **М.Даниловой**, уволенным с предприятия по сокращению штатов. В суде представители ответчика

Директор, увольняя работника:
«Мое человеколюбие
не может распространяться
на всех!»

неоднократно указывали, что в охране предприятия должны работать только мужчины. Из сравнения штатных расписаний и приказа о сокращении должностей суд установил, что должности контролеров-собаководов, которые занимали истицы, действительно были сокращены. Из справки работодателя было также установлено, что на предприятии были вакансии, но они могли быть заняты истицами только при переобучении и переквалификации.

Поэтому суд не принял во внимание, что после сокращения истиц работа собаководов была передана оставшимся работникам охраны – мужчинам, которые стали собаководами по совмещению. В судебном решении было указано, что такое перераспределение функций является правом работодателя, и суд не может препятствовать его осуществлению. Решение, с точки зрения закона, совершенно правильное. Однако формальная законность привела к явной дискриминации уволенных работниц.

Так же произошло с **Н.Першиной**. Она безуспешно доказывала в суде, что при предложении ей и другим сокращаемым работникам вакантных должностей работодатель не учел ее преимущественного права на оставление на работе (большой опыт работы, двое малолетних детей). Суд в своем решении указал, что работник имеет преимущественное право на оставление на работе только в той же должности (ст. 34 КЗоТ). Предлагая другие вакантные должности, работодатель не обязан учитывать преимущественное право работника. Однако, в результате такого "правильного" решения остался без работы специалист с большим трудовым стажем.

В подобных случаях эффективно защитить работника от прихоти работодателя может **ТОЛЬКО ПРОФСОЮЗ**, так как ст.

Если Вас «сократили»

«А что, КЗоТ для вас
ничего не значит? Я не
понял юмора.»
(А.Чочиев о шутниках-
юристах «ЭГИДЫ»)



35 КЗоТ РФ обязывает работодателя при увольнении работника по сокращению штатов получить согласие соответствующего профсоюза, а ст. 25 "Закона о профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности" – также и согласие профсоюзного органа, если работник является его членом.

Поэтому важно, чтобы работники создавали профсоюзы, защищающие их от необоснованного увольнения при сокращении штатов. Если истец в суде докажет, что на его увольнение не получено согласие профсоюза, членом которого он является, то суд восстанавливает работника в бесспорном порядке.

Так например, именно на этом основании были восстановлены на работе сотрудница ТОО "Центральное бюро путешествий Санкт-Петербурга" **А.Козлова** (Куйбышевский суд СПб), **Е.Минтий**, **Т.Махортова**, **М.Подосинникова**, **Т.Трофимова**, **Л.Карасева** и еще 6 работников ОАО "Невотекс" (Невский суд СПб) по сокращению штатов. Все они были уволены без согласия профсоюзов, членами которых являлись.

Некоторые работодатели (ГУП "Водоканал", ГУП "Октябрьская железная дорога") уже не увольняют без согласия профсоюза его членов, так как знают, что суд все равно восстановит работника, уволенного с нарушением ст. 35 КЗоТ РФ и ст. 25 «Закона о профсоюзах...».

Однако есть опасность, что работники потеряют защиту от незаконных увольнений, так как Правительство РФ лоббирует проект нового КЗоТа, в котором отсутствуют гарантии для членов профсоюза.

Рима Шарифуллина

Работодателю необходимо избавиться от неудобного работника с наименьшими потерями для себя. Как это сделать? Можно уволить по "формальному" сокращению штатов. Но в этом случае надо сохранить за работником средний заработок на период трудоустройства, что, конечно, невыгодно, да еще получить согласие профсоюза. Почти все основания увольнения по инициативе администрации сопряжены для работодателя с определенными трудностями. В этой ситуации, когда работник находится под защитой закона, работодатель ищет новые варианты действий. И находит.

При внимательном изучении ч. 3 ст. 25 КЗоТ РФ можно обнаружить интересную вещь. Оказывается, там заложен еще один механизм увольнения, которое происходит не по

продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ". Всего несколько строчек, но в них заложено мощное оружие работодателя.

Сегодня многие организации используют этот механизм в полной мере: "Водоканал", Ленинградская АЭС, Ленинградский металлический завод, Октябрьская железная дорога и др. Он рекламируется среди представителей работодателя. Мне пришлось присутствовать на одном из семинаров для работников администрации. Ведущий без тени смущения объяснял: "Зачем вам проводить липовые сокращения, тратить огромные деньги, когда в КЗоТе есть такая чудесная вещь, как п. 6 ст. 29. От вас требуется только издание приказа о структурной

АФОРИЗМЫ:

"Оснований для принесения надзора в порядке протеста нет!" (Д.Никитин)

следствием изменений в организации труда или производства. Например:

- изменений в технике и технологии производства,
- совершенствования рабочих мест на основе их аттестации,
- структурной реорганизации производства.

Следовательно, **ПЕРВОЕ, ЧТО ДОЛЖЕН УСТАНОВИТЬ СУД** – имело ли место изменение в организации производства и труда и, если имело, влечет ли оно изменение существенных условий труда.

Далее, специальность, квалификация, должность должны остаться прежними. Так, если вас просят пройти обучение или составляют новую должностную инструкцию, то очевидно, что вам пытаются изменить или специальность, или должность, или квалификацию. Следовательно, **ВТОРОЕ, ЧТО ДОЛЖЕН УСТАНОВИТЬ СУД** – сохраняются ли прежние специальность, квалификация, должность.

И **ТРЕТЬЕ, ЧТО ДОЛЖЕН УСТАНОВИТЬ СУД** – вводятся ли новые условия труда (условия оплаты труда, режим рабочего времени и

Шестой пункт

инициативе администрации. В ст. 25 КЗоТ говорится: "В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения



реорганизации производства (закликивает примерный текст приказа). В связи с этой реорганизацией вы просто предупреждаете работников об изменении их заработной платы до МРОТа. Они от вас сами уйдут".

Суды чаще всего соглашаются с позицией работодателя. Это связано с тем, что работнику сложно указать суду на нарушения, допущенные при увольнении. Так как работодатель в этом случае не обязан получить согласие профсоюза, то чаще всего суд отказывает работникам в восстановлении на работе.

Поэтому надо обратить внимание на то, что изменение существенных условий труда допускается **ТОЛЬКО В СВЯЗИ** с изменениями в организации производства и труда. Пленум Верховного суда разъяснил, что администрация обязана представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось

"Да там всего-то кассация на 3 листа из восьми предложений!"
(А.Сафро)

профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на

Автор читателю: **"Хватит зевать!"** - Читатель: **"Я еще не начал, а ты сказал и все испортил!"**

т.д.). Дело в том, что если на предприятии действует профсоюз, то новые условия труда должны быть согласованы с профсоюзным органом.

Итак, увольнение по п. 6 ст. 29 КЗоТ РФ также имеет для работодателя некоторые трудности. Ведь увольнение можно назвать законным только при соблюдении всех трех условий. Если хотя бы одно из них не выполняется, то работник подлежит восстановлению.

Андрей Капорин

ДЕЛА СУДЕБНЫЕ

1 февраля 2001 года решением Ленинского районного суда СПб в пользу машиниста электропоезда К. с администрации Метрополитена взыскана заработная плата в размере 4563 рубля за вынужденный прогул. Последний возник в результате незаконного увольнения К. с работы.

7 февраля решением Пушкинского районного суда СПб удовлетворен иск Конфедерации Труда СПб и ЛО в защиту гр. Павловой Л.В. о защите чести, достоинства и деловой репутации. Интересы Конфедерации труда в суде представлял юрист Юридического центра «ЭГИДА» Дмитрий Никитин. Поздравляем!



Эммануил Чирков

Честь и месть?

Автор читателю:

«Не морищи лоб – тебе не идет! Все равно там ничего не шевелится.»

В соответствии со ст. 152 ГК РФ гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности.

В связи с этим возникает вопрос: могут ли в соответствии со ст. 152 ГК РФ быть признаны не соответствующими действительности сведения, содержащиеся в приказе о наложении дисциплинарного взыскания или о лишении премии за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей?

По мнению судов, упомянутые **ПРИКАЗЫ ОТНОСЯТСЯ К ОФИЦИАЛЬНЫМ ДОКУМЕНТАМ**, для обжалования которых по КЗоТ РФ установлен иной порядок. Поэтому, если работник был уволен в соответствии с п. 4 ст. 33 КЗоТ (совершение прогула), то он должен обратиться в суд с иском с заявлением о восстановлении на работе, а не об опровержении содержащихся в приказе сведений (возможно и не соответствующих действительности) о совершении им прогула.

Так, Р.Спиридонова (работавшая с 1989 года в должности врача-невропатолога в поликлинике), обратилась с иском к Главному врачу В.Кириллову. В иске она указывает, что ответчик в приказах о наложении дисциплинарных взысканий и о лишении истицы премии распространяет сведения, порочащие ее честь, достоинство и деловую репутацию. Решением Пушкинского федерального районного суда СПб от 28.03.2000 Спиридоновой в удовлетворении исковых требований отказано. Оценивая доводы истицы относительно сообщения сведений о ее дисциплинарных проступках в приказах главврача о привлечении ее к ответственности и лишении премии, суд руководствуется п. 3 Постановления

Пленума Верховного Суда РФ № 11 от 18.08.92. В нем указано, что в порядке, определенном ст. 152 ч. 2 ГК РФ, не могут рассматриваться требования об опровержении сведений, содержащихся в судебных решениях, приговорах и других официальных документах, для обжалования которых предусмотрен иной, установленный законом порядок.

В соответствии со ст.ст. 135, 136 КЗоТ, за совершение работником дисциплинарных проступков администрация предприятия, учреждения, организации вправе налагать на него дисциплинарное взыскание. Он же, в свою очередь, вправе обжаловать наложение дисциплинарного взыскания в органы, рассматривающие трудовые споры: КТС и суд (ст. 201 КЗоТ).

Как видно из материалов дела, Спиридонова воспользовавшись предоставленными правами, обжаловала упомянутые приказы в установленном порядке. При обнаружении несоответствия их закону они были отменены органами, рассматривающими трудовые споры. Следовательно, суд с отменой соответствующего приказа связывает признание содержащихся в нем сведений не соответствующими действительности.

Однако, на основании судебной практики из этого общего правила **МОЖНО СФОРМУЛИРОВАТЬ**

ИСКЛЮЧЕНИЕ. В случае, когда приказ о наложении дисциплинарного взыскания и лишении премии доводится до сведения не только работника и уполномоченных представителей администрации предприятия, учреждения, организации, но и до сведения третьих лиц (например, до работников предприятия), работник вправе предъявить требования о защите чести, достоинства, деловой репутации и о компенсации морального вреда.

Так, А.Замятин (работая машинистом электровоза в Локомотивном депо ТЧ-12 ОЖД и являясь председателем профсоюза) обратился в суд с иском к депо ТЧ-12 с требованиями об отмене приказа о лишении премии, выплате разницы в заработной плате и возмещении морального вреда в

соответствии со ст. 152 ГК. На основании решения Калининского федерального суда СПб от 14.04.97, ответчик был обязан отменить приказ о лишении премии как не соответствующий действующему законодательству и опровергнуть содержащиеся в нем сведения таким же способом, каким они были распространены, то есть поместив сведения об отмене приказа в ежедневный инструктаж работников. Кроме того, он должен был выплатить премию в определенном размере и возместить моральный вред. Разрешая вопрос о возмещении морального вреда, суд исходил из того, что упомянутые приказы доводятся до сведения работников предприятия ЛИШЬ В НЕОБХОДИМЫХ СЛУЧАЯХ. Из материалов дела следует, что в течение определенного периода времени локомотивные бригады ежедневно инструктировались "по факту нарушения Замятиным трудовой дисциплины". При таких обстоятельствах суд находит, что доведением до сведения всех работников локомотивного депо необоснованного и незаконного приказа причинен вред чести и доброму имени Замятина.

Наконец, в связи с этими двумя судебными делами необходимо ответить на еще один практический вопрос: **КТО ЯВЛЯЕТСЯ НАДЛЕЖАЩИМ ОТВЕТЧИКОМ ПО ГРАЖДАНСКОМУ ДЕЛУ** о признании не соответствующими действительности сведений, содержащихся в разбираемых приказах?

По нашему мнению, к таким отношениям в полной мере должна применяться ст. 1068 Гражданского Кодекса РФ, в соответствии с которой юридическое лицо либо гражданин (работодатель) возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. Следовательно, надлежащим ответчиком по такому делу является предприятие (работодатель), но не руководитель, который действует не самостоятельно, а от имени возглавляемого им предприятия.

Учредитель – АНО Юридический центр "ЭГИДА".

✉ 191028, СПб, ул. Пестеля, д.5, оф. 9н
☎ (095) 272-2424

Редакция:

В.Большаков, А.Сафро, Р.Шарифуллина

Тираж 100 экз.

Распространяется бесплатно

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