

# Всё о трудовых правах

Ежеквартальный бюллетень [Trudprava.ru](http://Trudprava.ru)

## выпуск №6

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА  
КАК ИНСТРУМЕНТ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ  
ПОСЛЕ КРИЗИСА В РОССИИ | 04

ОБЗОР ПРАКТИКИ РОССИЙСКИХ СУДОВ ПО СПОРАМ  
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ФАКТИЧЕСКОЙ ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ И ВЗЫСКАНИИ РАБОТНИКОМ «ЧЕРНОЙ»  
ЗАРПЛАТЫ | 14

ИСТОРИЯ ИЗ ЖИЗНИ. ИНТЕРВЬЮ С РАБОТНИКОМ:  
«МНЕ БОЛЬШЕ ГОДА НЕ ПЛАТИЛИ ЗАРАБОТНУЮ  
ПЛАТУ!» | 30



**Заработная плата**

# Содержание

## мнение эксперта

Минимальный размер оплаты труда как инструмент восстановления экономики после кризиса в России **4**

АННА БОЛЬШЕВА, эксперт по международным стандартам в трудовых отношениях, взаимоотношениях профсоюзов с многонациональными предприятиями, магистр Глобального Университета Труда

Верховный Суд РФ разъяснил закон в пользу работников **7**  
ОЛЬГА КРЫЛОВА, ведущий консультант Центра социально-трудовых прав

Что делать, если ваша заработная плата уменьшилась из-за падения курса доллара? **10**

АННА ГВОЗДИЦКИХ, член профессиональной ассоциации «Юристы за трудовые права»

Право работника на неиспользованный отпуск и его реализация **12**

СЕРГЕЙ САУРИН, юрист Центра социально-трудовых прав

---

## обзор судебной практики

Обзор практики российских судов по спорам об установлении фактической заработной платы и взыскании работником «черной» зарплаты **14**

ГАЛИНА ЕНЮТИНА, член профессиональной ассоциации «Юристы за трудовые права»

Обзор судебной практики по невыплате заработной платы в Великобритании, США, Гонконге, странах Европейского Союза **24**

МАРИЯ ДУБИНСКАЯ, НИУ «Высшая Школа экономики»

---

## истории из жизни

История из жизни. Интервью с работником: «Мне больше года не платили заработную плату!» **30**



АННА БОЛЬШЕВА,  
эксперт по международным стандартам в трудовых отношениях,  
взаимоотношениях профсоюзов с многонациональными  
предприятиями, магистр Глобального Университета Труда

# Минимальный размер оплаты труда как инструмент восстановления экономики после кризиса в России

.....

Политика в области заработной платы влияет на процесс восстановления экономики после кризиса. Установление достойного уровня минимальной заработной платы является эффективным инструментом в борьбе с бедностью, ведет к сокращению неравенства в оплате труда, увеличению совокупного спроса. В России минимальный размер оплаты труда не выполняет этих функций и не гарантирует достойные условия жизни низкооплачиваемой категории работников. В связи с этим необходимо пересмотреть подход к определению размера минимальной оплаты труда в Российской Федерации, основываясь на международных стандартах и рекомендациях экспертов.

### Заработная плата в мире

Второй доклад МОТ «Заработная плата в мире 2010&x5c;2011» (Доклад МОТ) посвящен глобальным и региональным изменениям политики в области заработной платы в мире в период экономического кризиса. Опираясь на данные официальной статистики из 115 стран, авторы доклада показывают, что рост реальной заработной платы сократился более

чем вдвое в кризисные годы. Доклад уделяет особое внимание росту неравенства в оплате труда по всему миру. Так, количество работников, получающих низкую заработную плату, возросло в кризисные годы, а во многих странах работники оказались в ловушке низкооплачиваемой занятости на неопределенное время.

Ситуация в России отражает общую тенденцию. В 2009 году уровень безработицы существенно вырос, а до-

ходы населения сократились. В 2010 и в 2011 годах ситуация несколько улучшилась, однако наиболее важные социально-экономические показатели не достигли до кризисного периода.

Доклад МОТ особенно подчеркивает важность политики в области заработной платы в процессе восстановления экономики после кризиса. В частности обсуждается, что подъем экономики возможен, когда основой экономического роста является увеличение потребления домашних хозяйств, которое в большей части базируется на трудовом доходе. В докладе приведены примеры стран, которые через систему коллективных переговоров и установление достойного уровня минимальной заработной платы смогли добиться сокращения неравенства в оплате труда, увеличения совокупного спроса.

Таким образом, важно понимать, какую функцию выполняет минимальная заработная плата в России и насколько эффективен этот инструмент в борьбе с бедностью и в установлении достойных условий жизни для низкооплачиваемой категории работников.

### Минимальный размер оплаты труда в России

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) на федеральном уровне существенно ниже средней начисленной заработной платы и даже не соответствует величине прожиточного минимума. Так, МРОТ в России установлен в размере 4611 рублей, прожиточный минимум трудоспособного населения в 2011 году составлял 6878 рублей, а средняя начисленная заработная плата 22717 рублей. В ч.1 ст.133 Трудового Кодекса РФ содержится норма о том, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума. Однако ст. 421 ТК РФ говорит о том, что эта норма вводится в действие отдельным федеральным законом, который до сих пор не принят. Таким образом, непонятно какой критерий лежит в основе установления МРОТ на уровне 4611 рублей.

Важно подчеркнуть, что такой размер МРОТ является недопустимо низким и его влияние на улучшение основных социально-экономических показателей представляется сомнительным. Так, последнее существенное повышение МРОТ не оказало значимого влияния на снижение уровня бедности: в 2009 году федеральный МРОТ был увеличен более чем на 100%, а уровень бедности сократился на 0.6%. Вместе с тем прожиточный минимум, который определен в качестве «целевого» критерия МРОТ, находится на очень низком уровне и не способствует сохранению здоровья человека и обеспечению его жизнедеятельности.

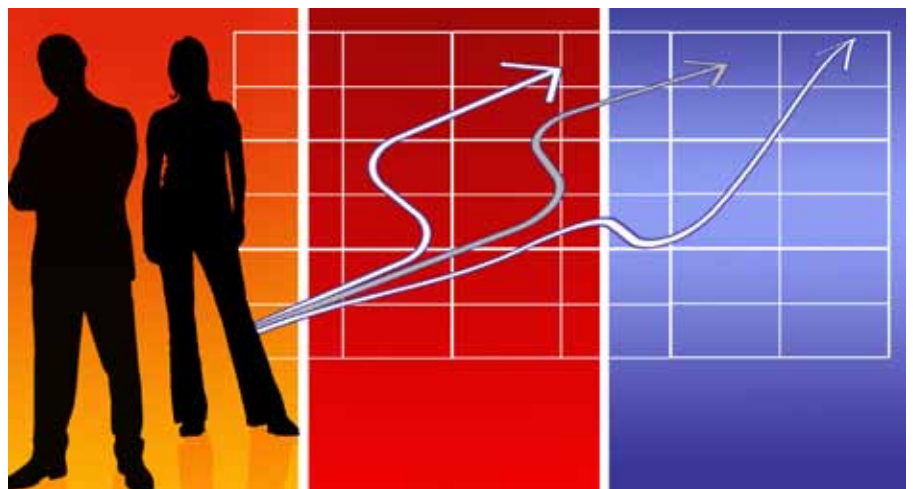
На региональном уровне предусмотрена возможность устанавливать региональный МРОТ в региональных соглашениях. Однако, поскольку процедура установления регионального МРОТ не является обязательным требованием закона, лишь в 27 субъектах РФ заключены региональные соглашения. При этом соотношение МРОТ, прожиточного минимума и средней заработной платы существенно различается в зависимости от региона. В связи с этим, сложно говорить об общем критерии установления регионального МРОТ. В 56 субъектах Российской Федерации действует федеральный МРОТ.

На федеральном уровне МРОТ является предметом консультаций между правительством, профсоюзами и работодателями в рамках Российской

Трехсторонней Комиссии (РТК). В Генеральном Соглашении на 2011-2013 годы зафиксирована договоренность «провести консультации о механизме обеспечения минимального размера оплаты труда, предусмотренного частью первой ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации». Конкретный размер минимальной оплаты труда фиксируется в федеральном законе.

В начале 2012 года принятие закона о поэтапном повышении МРОТ было отложено на неопределенный период. Этот вопрос обсуждался в рамках РТК, где работодатели и правительство выступали против принятия данного законопроекта, и даже среди профсоюзов не было единодушия по поводу ситуации вокруг повышения МРОТ. Однако уже в апреле 2012 года в одностороннем порядке правительство заявило о необходимости уравнивать МРОТ с прожиточным минимумом, а также совершенствовать механизмы определения прожиточного минимума и МРОТ. Справедливо заметить, что за последние 10 лет это далеко не первое заявление правительства о необходимости увеличить МРОТ.

Отдельно необходимо отметить влияние МРОТ на оплату труда бюджетников. С каждым повышением МРОТ заработные платы работников бюджетной сферы увеличиваются пропорционально. Такая ситуация позволяет правительству говорить о дефиците федеральных и регио-



нальных бюджетов и тормозить повышение МРОТ. Также правительство использует аргумент о дефиците бюджетов, когда речь идет об исключении из состава МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат.

В целом, можно сделать вывод о том, что минимальный размер оплаты труда в России не выполняет своей основной функции, а именно, не гарантирует достойный уровень жизни низкооплачиваемой категории работников. Такая ситуация противоречит международным обязательствам Российской Федерации.

В соответствии со ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., ратифицированного Россией, работники имеют право на заработную плату, обеспечивающую «достойное существование для них самих и их семей». МРОТ в России не дотягивает до нищенского прожиточного минимума и в 5 раз ниже средней заработной платы. В свою очередь европейские стандарты признают заработок, который составляет не менее 60% от средней заработной платы по стране в качестве минимальной заработной платой, обеспечивающей достойный уровень жизни работников.

Что касается системы определения достойного уровня заработной платы, то МОТ призывает к созданию таких систем, которые включают на равной основе представителей всех сторон социального партнерства, а также независимых экспертов, обладающих признанной компетенцией для представления общих интересов страны. Консультации по уровню МРОТ в рамках РТК не могут рассматриваться в качестве приемлемого механизма установления минимальной оплаты труда, учитывающего интересы всех сторон социального партнерства.

### Выводы, рекомендации

Для того, чтобы повысить эффективность функционального значения МРОТ в России, принимая во внимание международные стандарты и мнения экспертного сообщества,

можно предложить следующие рекомендации. Во-первых, минимальный размер оплаты труда на федеральном уровне должен стать предметом реальных переговоров между сторонами социального партнерства, а не консультаций в рамках РТК. Во-вторых, существующий критерий МРОТ – прожиточный минимум, целесообразно пересмотреть. Наиболее подходящим критерием для установления МРОТ может служить процент от средней начисленной заработной платы. Так, исходя из данных доклада МОТ о заработной плате в мире, международных стандартов и мнений экспертов, можно рекомендовать установить МРОТ в размере 40-60% от средней начисленной заработной платы как на федеральном, так и на региональных уровнях. Это позволит уйти от бесконечных обсуждений размера потребительской корзины, потребительского бюджета или любого другого показателя, который предполагает определение перечня необходимых товаров и услуг. Кроме того, такой критерий позволит существенно повысить заработную плату низкооплачиваемой категории работников, доходы малообеспеченных семей, сократить бедность и социальное неравенство.

Учитывая процент инфляции в России, размер МРОТ должен быть скорректирован на величину прогнозируемой инфляции в будущем году. Таким образом, повышение МРОТ должно происходить ежегодно. Вместе с изменением критерия и механизма повышения МРОТ необходимо пересмотреть системы оплаты труда работников бюджетной сферы таким образом, чтобы повышение МРОТ не было заблокировано возможностями бюджетов.

Изменение подхода к определению минимального размера оплаты труда будет способствовать восстановлению экономики после кризиса; позволит существенно сократить существующий разрыв доходов между богатыми и бедными гражданами, увеличит потребление домашних хозяйств и совокупный спрос. ■

ОЛЬГА КРЫЛОВА,  
ведущий консультант Центра социально-трудовых прав

# Верховный Суд РФ разъяснил закон в пользу работников

---

В опубликованном в марте 2010 г. обзоре судебной практики Верховного суда РФ были сформулированы две интересные позиции, которые, во-первых, разрешают несколько давно стоящих вопросов, возникающих в связи с защитой трудовых прав работников, а во-вторых, значительно усиливают возможности работников защищать свои права. Проще говоря, можно сказать, что Верховный суд РФ встал на сторону работников, истолковав две нормы трудового законодательства в их пользу.

Первой проблемой, которая существовала со времен принятия действующего Трудового кодекса РФ, является вопрос о том, в каком порядке должен быть оплачен период приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы.

Напомню, что одним из достижений Трудового кодекса РФ, которым очень гордились его разработчики, стала предусмотренная ст. 142 возможность для работника приостанавливать работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Однако на практике эта статья вызывала столько вопросов, что воспользоваться этим правом было очень затруднительно. В частности, возникал вопрос о том, может ли работник покинуть свое рабочее место на период приостановки

работы, а также о том, каким образом, должно быть оплачено время приостановки работы.

Если ответ на первый вопрос был дан сначала в Постановлении пленума Верховного суда РФ, а потом и в самом Трудовом кодексе РФ, то проблема с тем, как оплачивать период приостановки работы и надо ли вообще это делать, сохранялась.

Большая часть специалистов, представляющих интересы работников, сходилось во мнении, что период приостановки работы должен оплачиваться как простой по вине работодателя. Такая позиция поддерживалась и некоторыми судами в регионах.

Однако Верховный суд РФ пошел дальше. По мнению Верховного суда, изложенному в обзоре работнику, вынужденно приостановившему ра-



боту в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст.236 Трудового кодекса.

При этом Верховный суд РФ мотивировал свою позицию тем, что, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовой договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Из ст.236 Трудового кодекса следует, что в случае задержки выпла-

ты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в определенном названной статьей размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Вторым вопросом, который также получил неожиданное разрешение в начале этого года, является вопрос о том, включаются ли в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника компенсационные и стимулирующие выплаты.

Напомню, что при принятии Трудового кодекса РФ, понятие минимальной заработной платы было сформулировано как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. При этом в статье содержалась специальная оговорка о том, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загряз-



нению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ эта оговорка из кодекса была исключена, что сделало содержание этой нормы неясным и породило споры о том, гарантирует ли установленный в законодательстве МРОТ общий размер заработной платы, включая стимулирующие доплаты и выплаты, или только оклад.

Как разъяснил Верховный суд РФ в ответе на этот вопрос, именно размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст.133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

По мнению Верховного суда РФ, заработная плата (оплата труда работника) определена в части первой ст.129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Установление минимального размера оплаты труда регламентировано ст.133 названного Кодекса, которой предусмотрено, в частности, что: минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (часть первая); месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья).

Согласно ст.135 (части первая и вторая) Трудового кодекса заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включающими размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. При этом, как следует из содержания ст.129 (части вторая – пятая) того же Кодекса, тарифные ставки, оклады (должностные оклады), представляющие собой фиксированный размер оплаты труда работника, соответственно за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, а равно базовые оклады (базовые должностные оклады), то есть минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных или муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, устанавливаются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Представляется, что в данной ситуации Верховный суд РФ обоснованно встал на сторону работников, защитив их заработные платы и право на получение адекватного дохода, особенно в условиях кризиса. ■





АННА ГВОЗДИЦКИХ,  
член профессиональной ассоциации  
«Юристы за трудовые права»

# Что делать, если ваша заработная плата уменьшилась из-за падения курса доллара?

Многие работники, заключившие трудовые договоры до 1 октября 2003 года, т.е. до момента когда доллар начал свое плавное падение, почувствовали, что их вознаграждение стало ежемесячно уменьшаться. Это произошло с теми работниками, заработная плата которых в трудовом договоре «привязана» к доллару.

До определенного момента эта ситуация была выгодна работнику – с ростом курса доллара заработок увеличивался и работник оказывался в выгодном положении.

Однако постепенно курс доллара стал серьезно снижаться. В определенный момент работники заметили, что речь идет уже не о незначительных колебаниях курса, а о существенном снижении заработка.

Так, с осени 2003 по осень 2007 года курс доллара понизился с 30,6 до 24, 7 рублей за 1 доллар, в результате чего многие сотрудники ежемесячно стали «терять в зарплате» десятки тысяч рублей.

Например, если Вы на октябрь 2003 года получали 2 тысячи долларов, то в октябре 2003 года в рубле-

вом эквиваленте Ваш доход составлял 61200 рублей. Сейчас же, если Ваша заработная плата в долларовом эквиваленте осталась неизменной, Ваш доход составит 49400 рублей. Разница, как видите, 11800 рублей!!! А за год эта сумма составит 141600 рублей!!!

## Как регулируется размер заработной платы?

Условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) относятся к обязательным условиям трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Таким образом, по законодательству в трудовом договоре опреде-

ляется заработная плата работника, причем обязательно должен быть установлен ее размер.

Согласно ст. 131 ТК РФ, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Следовательно, определение размера заработной платы и собственно ее выплата – это разные действия.

ТК РФ прямо не ограничивает установление заработной платы в иностранной валюте, но выплата должна быть строго в рублях, иначе работодатель не сможет провести такую операцию в соответствии с законодательством о валютном регулировании и валютном контроле и бухгалтерском учете. Выплата заработной платы «в конверте», будь то в рублях, будь в иностранной валюте незаконна, так как это также означает нарушение налогового законодательства.

### **Законна ли зарплата в условных единицах?**

Довольно часто зарплата устанавливается в трудовом договоре в условных единицах или иностранной валюте, а выплата ее происходит в рублях в соответствии с курсом этой валюты на день выплаты. Как мы уже отметили, такой порядок ТК РФ прямо не запрещает, хотя Федеральная служба по труду и занятости полагает иначе (см. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10 октября 2006 года N 1688-6-1 «Об установлении в трудовых договорах заработной платы в иностранной валюте»). До недавнего времени такая практика вопросов не вызывала ни у самих работников, ни у контролирующих органов, и, видимо, это было связано с ростом курса валют.

В настоящее время ситуация изменилась. Законна ли такая практика? Работодателям следует иметь в виду, что в такой ситуации фактически каждый раз заработная плата у работника разная в зависимости от колебания курса валюты, причем в последнее время зарплата в рублях неуклонно уменьшалась в своем аб-

солютном выражении. С точки зрения ТК РФ выплата зарплаты в меньшем размере – это ухудшение положения работника, изменение в одностороннем порядке определенных сторонами условий трудового договора в худшую сторону, что запрещено (ст. 9, 57, 74 ТК РФ).

При этом улучшение условий труда, в том числе фактическое повышение зарплаты в результате повышения курса по сравнению с тем размером оклада, который работник имел при первой его выплате, означает действие принципа *in favorem*, т.е. принципа улучшения положения работника, и не запрещено законом.

Фактически при резком колебании курса можно сказать, что размер заработной платы определен, но только применительно к курсу валюты за первый месяц работы работника, и именно первая выплата в рублях является размером должностного оклада работника.

Таким образом, само по себе установление заработной платы в у.е. ТК РФ не нарушает. Незаконна выплата заработной платы в меньшем размере в связи с изменением курса доллара.

Выплачивая фактически меньшую зарплату работнику каждый месяц, работодатель нарушает ст. 57 и 74 ТК РФ, и может понести неблагоприятные последствия: работник может через суд взыскать разницу в оплате его труда, а контролирующие органы могут привлечь работодателя к административной ответственности.

### **Особенности выплаты заработной платы сотрудникам иностранных компаний**

Многие иностранные компании устанавливают вознаграждение сотрудникам в долларах, полагая, что их заработная плата регулируется законодательством иностранного государства.

Такая позиция является необоснованной. Дело в том, что по закону российские представительства иностранных компаний – это всего лишь

форма действия на территории РФ иностранных юридических лиц.

Согласно ст. 11 ТК РФ, на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием, в том числе, иностранных граждан и иностранных юридических лиц, если иное не установлено международными договорами РФ.

Таким образом, трудовые отношения российских граждан в российских представительствах иностранных юридических лиц, протекающие на территории РФ, регулируются в первую очередь ТК РФ.

Российская Федерация международные договоры о регулировании труда своих граждан на ее территории иным образом ни с одним государством не заключала.

Аналогично и в отношении иностранных граждан: на них также в полной мере распространяется ТК РФ, если иное не установлено международным договором.

Следовательно, уменьшение заработной платы сотрудников иностранных компаний – как российских граждан, а равно и иностранных граждан, работающих на территории РФ, - в связи с понижением курса доллара, является незаконным и влечет установленную законодательством ответственность.

### **Как возместить свою заработную плату?**

Чтобы вернуть потерянную разницу в заработной плате необходимо обратиться с иском в суд.

При подаче искового заявления в суд российские и иностранные работники освобождаются от уплаты государственной пошлины.

Обращаться в суд необходимо по месту нахождения ответчика.

Параллельно советуем Вам обратиться с заявлением в государственную инспекцию труда. Наличие акта о наложении на работодателя административного штрафа усилит Вашу позицию в суде. ■

СЕРГЕЙ САУРИН,  
юрист Центра социально-трудовых прав

# Право работника на неиспользованный отпуск и его реализация

Мнение о том, что неиспользованные отпуска с определенного момента начнут «сгорать» и что работники в случае неиспользования отпусков в течение полутора лет будут утрачивать свои права на такие отпуска, появилось в связи с принятием 01.07.2010 Федерального закона «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции N 132)». Однако представляется, что такое мнение не основано на нормах указанной Конвенции.

В соответствии со ст.3 Конвенции №132 «Об оплачиваемых отпусках» (далее – Конвенция) каждый работник имеет право на установленный отпуск минимальной продолжительности (в РФ это 28 календарных дней). Согласно ст.12 Конвенции соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией в денежной или иной форме признаются, в соответствии с национальными условиями, недействительными или запрещаются.

Ст.8 конвенции оставляет регулирование разделения отпуска на части на откуп национальному законода-

тельству и закрепляет лишь то, что при разделении отпуска одна из его частей должна составлять не менее двух непрерывных рабочих недель. Ч.1 ст.9 Конвенции устанавливает, что указанная непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска «предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск». Далее в ст.9 закреплено право установить на уровне национального законодательства срок, на который может быть отложено использование отпуска в части,

превышающей минимальный непрерывный отпуск. Иных норм, касающихся сроков предоставления и использования оплачиваемых отпусков, Конвенция не содержит.

Теперь обратимся к нормам действующего ТК РФ. В ст.122 закреплено, что оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Разделение отпуска на части в ТК РФ урегулировано ст.125, в соответствии с которой одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (т.е. также не менее двух рабочих недель). Ст.124 ТК гласит: «В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется».

Формулировка ТК «должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года» кажется даже более жесткой, чем формулировка Конвенции «предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года», и тем не менее, никакого «сгорания» неиспользованных отпусков не происходило и не происходит. Указанный годичный срок лишь определяет, до какого момента работодатель может тянуть с предоставлением отпуска работнику, так как по истечении этого срока возникнет основание для привлечения работодателя к административной ответственности по ст.5.27 КРФоАП.

В соответствии со ст.127 ТК РФ в случае увольнения работнику должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо неиспользованные отпуска должны быть предоставлены увольняемому работнику в натуре с последующим увольнением. Эта норма вполне логична, так как предоставление работнику отпуска в

установленный срок является нарушением законодательства со стороны работодателя и потому не может быть основанием прекращения права работника на отпуск. Последствия нарушения работодателем обязанности предоставлять работникам отпуска в Конвенции не урегулированы, и потому ст.127 ТК РФ будет применяться независимо от того, вступила ли в силу Конвенция.

Представляется, что обязать работодателя предоставить работнику все накопившиеся неиспользованные отпуска в натуре в период работы затруднительно. Тем не менее, право работника на неиспользованные отпуска за весь предшествующий период работы никуда не пропадает. Не пропадет оно и с вступлением в силу Конвенции, и в случае увольнения работника работодатель будет обязан обеспечить реализацию права работника на отпуск. ■





ГАЛИНА ЕНЮТИНА,  
Член профессиональной Ассоциации  
«Юристы за трудовые права»

# Обзор практики российских судов по спорам об установлении фактической заработной платы и взыскании работником «черной» зарплаты

Вопрос о доказывании фактического размера заработной платы возникает, как правило, в следующих случаях: когда речь идет о конфликтном увольнении и работник заинтересован доказать, что фактически получал более высокую заработную плату с целью увеличения размера среднего заработка за дни вынужденного прогула; при взыскании премии, а также в случаях, когда трудовые отношения не были оформлены и работник подает иск о признании отношений трудовыми и обязанности работодателя заключить трудовой договор на тех условиях, которые имели место по факту и взыскании невыплаченной зарплаты.

Рассмотрим на конкретных примерах судебной практики — в каких случаях суды удовлетворяют требования работников и когда отказывают во взыскании черной заработной платы, мотивируя

свои решения недостаточностью доказательной базы либо иными причинами.

**1. Конверты и надписи на них не являются доказательством их содер-**

**жимого. Суды не считают как сами конверты, так и свидетельства показания об их передаче работнику достоверным доказательством размера выдаваемой работнику заработной платы.**



**ПРИМЕР**

С. обратилась в Измайловский районный суд г. Москвы к ООО «А..С» с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании задолженности по заработной плате, внесении записей в трудовую книжку, возмещении расходов, компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований о взыскании заработной платы С. указала, что работала у ответчика в должности архитектора-дизайнера, размер заработной платы был ею согласован с работодателем в устной форме на собеседовании, и что часть зарплаты периодически выплачивалась наличными «под расписку», на банковский счет переводилась только часть заработной платы. Суммы заработной платы, подлежащие выплате, указывались на конвертах, в которых выдавалась заработная плата.

В судебном заседании С. пояснила, что ответчик вынудил ее уволиться по собственному желанию, окончательный расчет с нею в полном объеме не произведен. Кроме того, при окончательном расчете размер компенсации за отпуск ей также был занижен. С трудовым договором и штатным расписанием она ознакомлена не была, в приказе размер ее заработка был проставлен позднее, после того, как она его подписала.

В качестве доказательств фактического заработка истица представила в суд справки, которые ей были

выданы по месту работы для представления в консульства в связи с ее заграничными поездками и конверт с указанием суммы, которая выдавалась истице наличными в счет заработной платы.

Отказывая в удовлетворении требований С. о взыскании с ответчика части невыплаченной заработной платы и отпускных из расчета фактического заработка, суд указал, что истицей не представлено достаточных доказательств своих доводов в части того, что в период работы у ответчика ее заработок составлял сумму, отличную от официально установленной заработной платы.

Как указал суд - из справок о доходах истицы, текста трудового договора, штатного расписания, расчетных ведомостей следует, что размер заработной платы истицы в ООО «А...С» составлял сумму указанную в трудовом договоре. Трудовой договор был подписан истицей, что по мнению суда свидетельствует о том, что с текстом договора, в т.ч. с размером заработной платы, устанавливаемой ей при приеме на работу, истица была ознакомлена.

Размер заработной платы, перечисляемой истице на карточку, полностью соответствует окладу С., определенному трудовым договором.

Конверт с надписью «задолженность за октябрь» с указанием суммы задолженности, представленный истицей, а также проекты справок, подготовленных для предоставления

в консульские отделы посольств, достаточным доказательством ее доводов являться не могут, поскольку надпись на конверте о характере задолженности и ее источнике достоверно не свидетельствует, бланки справок необходимых реквизитов, включая даты, подписи должностных лиц и печать ООО «А...С» не содержат.

Принимая во внимание, что в судебном заседании представитель ООО «А...С» не отрицал наличие задолженности перед истицей по заработной плате, а также не отрицал, что истице не была выплачена компенсация за период отпусков, суд посчитал подлежащими частичному удовлетворению иски о взыскании требований Стаценко Е.А. и взыскал с ответчика в пользу истицы задолженность по заработной плате и компенсацию за период отпусков, исходя из расчета, представленного ответчиком, т.е. исходя из официально установленного трудовым договором оклада.

**ИСТОЧНИК:**

решение Измайловского районного суда г. Москвы по иску С. К ООО «А...С».

Однако, конвертная система заработной платы может сослужить плохую службу работодателю в ситуации когда, оформив с работником трудовой договор, работодатель всю заработную плату выдает наличными в конверте, игнорируя официальную часть заработной платы и не отбирая у работников каких-либо доказательств получения ими денежных средств в счет оплаты труда.

**ПРИМЕР**

Г. обратился в Щекинский районный суд Тульской области суд с иском к ООО «Т.П.» о взыскании заработной платы за шесть месяцев работы в обществе и компенсации морального вреда, указав, что он работал в должности торгового представителя по трудовому договору. По условиям договора ему была установлена заработная плата, которая должна выплачиваться не позднее 15-го и 20-го числа каждого месяца. Однако, ответчик выплату зарплаты систематически не производил, за весь период работы у ответчика Г. получил заработную плату только дважды. Г. просил суд взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по заработной плате, а также компенсацию морального вреда.

Стороной истца размер заработной платы за указанный период, не оспаривался.

По данным платежных ведомостей Г. были получены денежные средства в размере заработной платы за весь период работы у ответчика, однако подпись истца в получении денежных средств в указанных ведомостях отсутствовала.

Ответчик в подтверждение своих доводов о выплате истцу заработной платы ссылался на справки, в которых отражены сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованных лиц; платежные ведомости, в которых содержатся сведения о на-



числении истцам заработной платы, но отсутствует подпись истца о получении денежных сумм; показания допрошенных в качестве свидетелей О.Л.М. А.К.Ю.. Т.И.М.

Так допрошенная в качестве свидетеля О.Л.М. работающая в ООО «Т.П.» региональным менеджером свидетельствовала о том, что заработная плата сотрудникам, рабочее место которых находилось в г. Новомосковске, по их просьбе регулярно передавалась в конвертах через водителя. Также в конвертах находились расчетные листки. В ведомостях о получении заработной платы она никогда не расписывалась.

Водитель ООО «Т.П.» А.К.Ю. в судебном заседании свидетельствовал о том, что два раза в месяц доставлял в г. Новомосковск заработную плату для работников в запечатанных конвертах и что делал без специальных полномочий по личной просьбе бухгалтера.

Свидетель Т.И.М., работающая кассиром в ООО «Т.П.» показала, что сама лично формировала конверты с заработной платой сотрудников согласно платежным ведомостям и направляла деньги с водителем для передачи сотрудникам.

Суд исследовал представленные доказательства, пришел к выводу, что представленные ответчиком доказательства не отвечают требованиям допустимости и достоверности, не подтверждают факт выплаты истцу заработной платы, поскольку письмен-

ные доказательства не содержат подписи истца в получении заработной платы.

Суд указал в решении, что оформление хозяйственных операций, проводимых организацией, регламентировано ч. 1 ст. 9 Федерального Закона Российской Федерации № 129-ФЗ от 21 ноября 1996 года «О бухгалтерском учете», в которой указано, что все хозяйственные операции, проводимые организацией, должны оформляться оправдательными документами.

В дальнейшем порядок ведения расчетов по оплате труда работников производится в соответствии с Положением ЦБ РФ от 12 октября 2011 г. № 373-П «О порядке ведения кассовых операций с банкнотами и монетой банка России на территории РФ, содержащем аналогичные нормы.

Постановлением Госкомитета РФ по статистике от 05 января 2004 г. №1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и оплаты, в соответствии с которыми учет расчетов с персоналом по оплате труда оформляется расчетно-платежной ведомостью, расчетной ведомостью, журналом регистрации платежных ведомостей, лицевым счетом.

Эти документы по мнению суда служат первичными учетными документами, на основании которых ведется бухгалтерский учет.

Удовлетворяя иски требования Г. о взыскании заработной платы суд исходил из недоказанности ответчиком того обстоя-

тельства, что ответчиком производилась выплата заработной платы истцу, за исключением выплат, которые истец признал и не оспаривал.

Суд посчитал, что выплата заработной платы в конверте нарушает установленный нормативными актами порядок расчета с сотрудниками и при таких обстоятельствах размер заработной платы не может подтверждаться свидетельскими показаниями лиц, участвующих в передаче конвертов работнику.

В результате в пользу Г. были взысканы денежные средства в счет заработной платы за весь период, указанный в исковом заявлении работника.

Доводы ответчика о пропуске срока исковой давности суд не принял во внимание, признав, что отношения носят длящийся характер и срок исковой давности следует исчислять с даты прекращения трудовых отношений.

ИСТОЧНИК:  
решение Щекинского районного суда Тульской области от 04 июня 2012 года по делу № 33-2174

**2. При наличии трудового договора с работником, приказа о приеме на работу, штатного расписания суды отдают приоритет указанным документам, а не другим доказательствам, представленным работником.**

### ПРИМЕР

К. обратилась в суд с иском к ООО «Торговый Дом О.», указав, что с 27.12.2011 года по

11.03.2012 года работала в должности старшего ревизора. При трудоустройстве ей была обещана заработная плата в размере 25 000 руб. в месяц, режим работы ей был установлен как пятидневная рабочая неделя и 8 часов рабочий день. Трудовые отношения оформлены не были, трудовой договор не заключался, т.к. ответчик принял ее с испытательным сроком в два месяца. При трудоустройстве 27.12.2011 года она отдала работодателю свою трудовую книжку. После окончания испытательного срока 27.02.2012 года она написала заявление об увольнении по собственному желанию, отдала его 28.02.2012 года генеральному директору К.Н.Ю. Он заявление принял, но потребовал отработать две недели; отметку о принятии заявления и об отработке он на заявлении не поставил.

Истица обратилась в суд в связи с тем, что при увольнении работодатель не произвел с ней окончательный расчет, перед ней имеется не погашенная задолженность по заработной плате за период с 01.02.2012 года по 11.03.2012 года в сумме 28 193 руб. 30 коп. В связи с изложенным истица просила суд установить факт ее работы (трудовых отношений) в ООО «Торговый Дом О.» с 27.12.2011 года по 11.03.2012 года в должности старшего ревизора, взыскать с ответчика задолженность по заработной плате 28 193 руб. 30 коп., а также компенсацию морального вреда 50 000 руб.

Ответчик иски о взыскании в части заработной платы не признал, пояснив, что заработная плата К. согласно штатному расписанию составляет 5500 рублей.

Позиция К. была основана на том, что при трудоустройстве ей была обещана оклад в размере 25 000 руб. в месяц (премии либо иные стимулирующие выплаты предусмотрены не были), и за январь 2012 года ее труд был оплачен, именно, в таком размере.

В подтверждение своих требований о наличии фактически трудовых отношений и фактического размера оплаты труда истица ссылается, в частности, на показания допрошенных судом по ее ходатайству свидетелей Б.О.Ю., Р.В.Б., В.А.А. и С.В.Н.

Допрошенные судом в качестве свидетелей Б.О.Ю., В.А.А., Р.В.Б. и С.В.Н. показали, что в спорном периоде являлись сотрудниками ООО ТД «О»; К. устроилась в данное общество в конце декабря 2011 года на работу в должности старшего ревизора (начальника ревизионной службы). Свидетель Р.В.Б. также пояснил, что начальник экономической безопасности С.В.Н. представил ее как начальника ревизионной службы; с конца декабря 2011 года по 12.01.2012 года она работала на складе на ул. Г., с 13.01.2012 года - на складе на ул. М.

Однако, при выдаче заработной платы истице Р.В.Б. и С.В.Н., давшие показания о том, что зарплата К. составляла 25 тыс. рублей не присутствовали, знали о

размере зарплаты К. непосредственно от нее самой.

Из пояснений К. также следовало, что она получила заработную плату по одной платежной ведомости с М.А.В.

Однако, ответчик в качестве подтверждения своих возражений представил суду платежные ведомости, из которых следовало, что за период с декабря 2011 года по март 2012 года в данных документах значится только фамилия М.А.В.

По мнению истицы, данные ведомости сделаны позднее, т.е. задним числом, однако доказательств данного утверждения суду представлено не было, а потому суд признал его голословным.

При этом суд согласился с мнением истицы, что данные ведомости надлежащим образом не оформлены: нет подписи руководителя организации и главного бухгалтера, указания на должность лица, производшего выплату, его подписи, даты выдачи денежных средств. Однако, даже при таких обстоятельствах, учитывая утверждение свидетеля В.А.А., что в ведомостях рядом с фамилией М.А.В. стояла фамилия К. (он (свидетель) лично это видел) суд в силу ст. 67 ГПК РФ не принял его показания как доказательство, которое может быть положено в основу решения суда.

В результате суд посчитал, что истица не представила допустимых доказательств того, что фактически ее заработная плата составляла 25 тыс. рублей в месяц.

При этом суд обосновал свое решение тем, что согласно штатному расписанию в ООО «ТД О.» предусмотрена одна штатная единица старшего ревизора с окладом 5 500 руб. в месяц

Истица пояснила в суде, что само штатное расписание не видела, не была с ним ознакомлена, однако доказательств, порочащих данный документ, она суду не представила.

При таких обстоятельствах суд посчитал установленным, что ежемесячная заработная плата истицы составляла в спорном периоде 5 500 руб. и удовлетворил ее иски о взыскании заработной платы исходя из данной суммы.

**ИСТОЧНИК:**  
решение Фрунзенского районного суда г. Иваново от 11 июля 2012 г. по делу № 2 – 1170/12.

Аналогичная тенденция прослеживается по другим делам – в случаях, когда доказательства работника не содержат определенных сведений о фактическом размере заработной платы, особенно в случаях, когда заработная плата зависела от определенных обстоятельств и не была одинаковой каждый месяц – суды берут за основу кадровые документы работодателя, признавая доказательства стороны работника недостаточными или недостоверными.

#### **ПРИМЕР**

К. обратилась в суд с иском к ООО «К...С» о признании отношений трудовыми, признании увольнения незаконным, изменении даты

увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, отпусков, компенсации морального вреда.

Истица указала, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком с ноября 2010 года в должности косметика-эстетиста, однако трудовой договор с нею заключен не был, а фактический размер заработной платы составлял 35000 рублей в месяц.

Истица просила суд взыскать суд признать в ее действиях вынужденный прогул, взыскать с ответчика в свою пользу заработную плату за время вынужденного прогула в размере 92580 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 82114 рублей, моральный вред в сумме 20000 рублей, судебные расходы в размере 17000 рублей.

В судебном заседании К. пояснила, что размер ее средней заработной платы составлял 35000 рублей при режиме работы с 9-00 до 16-00 часов ежедневно без выходных. К указала, что размер заработной платы не всегда был постоянным, зависел от количества клиентов. 27 декабря 2011 года, то есть после увольнения истица получила заработную плату за 2 недели, окончательный расчет с нею не производился. За получение заработной платы истица не расписывалась, денежные средства передавались работникам в конвертах.

В отзыве ответчик возражал против удовлетворения заявленных требований и указал, что истице была выплачена заработ-

ная плата включительно по 27 декабря 2011 года в полном объеме. По мнению ответчика в период работы истице был установлен должностной оклад согласно штатному расписанию, размер средней заработной платы составил 3497,08 рублей. Компенсация за неиспользованный отпуск истице выплачена также в полном объеме.

Возражая против позиции ответчика истица ссылалась на показания свидетелей. Так, коллега К. подтвердила, что работала у ответчика с 2005 года в должности врача дерматолога по совместительству и что несмотря на заключенный трудовой договор и наличие ведомостей заработная плата выплачивалась в конверте.

Администратор салона, также выступившая в суде свидетелем, пояснила, что заработную плату она передавала всем сотрудникам в конвертах, при этом в ведомостях никто не расписывался.

Исследовав представленные доказательства суд согласился с доводами истицы о том, что в результате незаконных действий работодателя истице в период с 27 декабря 2011 года по 15 марта 2011 года не была выплачена зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора.

Однако, в части расчета заработной платы суд взял за основу расчеты ответчика, который исходил из официально установленного размера оплаты труда в размере 2330 рублей в

месяц за 0,5 ставки.

При этом суд не согласился с доводами ответчика о том, что истица работала на 0,5 ставки, поскольку данный факт не был надлежащим образом оформлен. Таким образом, при расчете невыплаченной заработной платы суд исходил из того, что заработная плата К. составляла 4660 рублей в месяц.

В частности, суд указал в решении, что «представителем ответчика был представлен суду приказ №9 от 01.07.2011 о повышении оклада косметики – эстетисту ООО «К-С» с 01.07.2011, размер оклада был установлен в размере 2330 рублей в месяц. При этом представитель ответчика пояснила, что данный размер был установлен с учетом того, что работник трудится на 0,5 ставки, как и работала истица.

Доводы представителя ответчика о том, что истица работала в ООО «Кридэнс» в должности косметика-эстетиста на 0,5 ставки судом отвергаются, поскольку материалами дела данное обстоятельство не подтверждается.

Вместе с тем суд полагает возможным взять за основу вышеназванный приказ о повышении оклада за основу, при этом учитывая, что размер должностного оклада по должности косметика-эстетиста, которую занимала истица, составлял 4660 рублей в месяц, что также соответствует размеру минимальному размеру оплаты труда, применяемому для регулирования оплаты труда в Российской Федерации».

Таким образом, в пользу истицы взыскана заработная плата истицы за время вынужденного прогула с учетом установленных надбавок в виде районного коэффициента в размере 20% и надбавки за стаж работы в Забайкальском крае в размере 30% за период с 27 декабря 2011 года по 14 марта 2012 года в размере 17580,87 рублей.

ИСТОЧНИК: решение Центрального районного суда г. Читы от 25 апреля 2012 г. по делу № 2-1937/2012.

На практике также случаются ситуации, когда в период работы работнику выдавались справки о фактическом размере заработной платы. Данные доказательства суд оценивает в совокупности с другими письменными доказательствами, представленными ответчиком и в случае выявленных противоречий отдает предпочтение имеющемуся в организации штатному расписанию.

### ПРИМЕР

Я. обратилась в суд с иском к ЗАО «Л.К.» о взыскании заработной платы, и компенсации морального вреда, указав, что она была трудоустроена на должность продавца-консультанта, приказом от марта 2011г. была переведена на должность офис-менеджера с установлением заработной платы в размере 25000 рублей ежемесячно. Приказом от 07.04.2011г. Я. была переведена на должность директора по персоналу с установлением ежемесячной заработной платы в размере 25000 ру-

блей. В нарушение требований трудового законодательства ей не передавался трудовой договор, была лишь сделана запись в трудовой книжке о приеме на работу в ЗАО «Лима-К», приказом от 19.08.2011г. была уволена. Начиная с января 2011г. ей не выплачивалась заработная плата, при увольнении окончательный расчет не был произведен. Задолженность по заработной плате за период с января 2011г. по август 2011г. составляет:  $25000 \times 8 = 200000$  рублей. Я. просила суд взыскать с ЗАО «Лима-К» задолженность по заработной плате за период с января по август 2011г. в сумме 200000 рублей, проценты за несвоевременную выплату заработной платы в размере 10772 рубля, компенсацию морального вреда 200000 рублей, расходы на оплату услуг представителя 50000 рублей.

В судебном заседании представитель Я. пояснил, что до марта 2011 года зарплата истицы составляла 6900 руб. 10.03.2011 г. истица заключила трудовой договор, в котором указано, что получала зарплату 25000 руб. В полном объеме зарплата не перечислялась. То обстоятельство, что заработная плата с 09 марта 2011 г. выплачивалась в размере 25000 руб. подтверждается трудовым договором, а также справкой о доходах Я., которая поступила в суд из ООО «И», в данный банк Я. предоставляла справку о доходах для получения кредита. Согласно трудовому договору заработная плата Ярославцевой Э.Н.

с 09.03.2011 г. составляла 25000 руб. в месяц, но работник просит взыскать данную сумму заработной платы с января 2011 года.

При этом стороной работника не отрицалось, что Я. ежемесячно с января по август 2011 г. получала заработную плату по 6900 руб. в месяц, но данная заработная плата была не полной, так как сумма полной зарплаты 25000 руб. в месяц. В ходе заседания исковые требования работником были уменьшены до 156310 руб. за период с января по август 2011 г., рассчитанную в размере разницы между фактически полученной и недополученной зарплатой, проценты за нарушение срока выплаты заработной платы уменьшены до 8379 руб., компенсация морального вреда увеличена до 200000 руб.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил суду, что приказом от 09.03.2011 года «О внесении изменений в штатное расписание в ЗАО «Л.К.» выведена из штатного расписания должность офис-менеджера и введена новая должность - директор по персоналу, утвержден должностной оклад по этой должности - 4600руб. Проект этого штатного расписания разрабатывала истица, она подписывала его, представляла его на подпись руководителю. Таким образом, должностной оклад истицы в соответствии с приказом от 09.03.2011года определен в штатном расписании и равен 4600руб., дальневосточная надбавка (30%) - 1380 руб., районный ко-

эффициент (20%)- 920рублей, - всего за месяц заработная плата 6900 руб. (без вычета налогов).

По мнению ответчика на 08.12.2011г. Я. не выплачен окончательный расчет в сумме 7980 руб. 93 коп. и денежная компенсация за задержку выплаты расчета при увольнении, которая составляет на 08.12.2011года – 254,59 руб. Требования истицы о взыскании 25000 руб. как оклада по мнению ответчика ничем не подтверждены.

Факт появления справки для предоставления в банк ответчик пояснил следующим образом. Работодатель получил запрос из банка, поскольку истица хотела с сожителем приобрести автомашину, ее сожитель работает неофициально, но получает хорошую зарплату. Я. попросила генерального директора ЗАО выдать ей фиктивную справку, чтобы предъявить в банк для получения кредита, такая справка с указанием вымышленной суммы месячного заработка 25000 руб. была выдана истице. Истице был в банке выдан кредит и она приобрела автомашину.

Изучив представленные истицей документы и пояснения ответчика, суд согласился с позицией ответчика о том, что выданная истице справка не является достоверным доказательством ее дохода.

Исследуя данную справку суд также счел ее противоречащей показаниям самой истицы, поскольку по пояснениям стороны истца заработная плата с 6900 до 25000 ру-

блей была повышена Я. с марта 2011 г., в то время как в справке указано, что все месяцы 2010 г. размер заработной платы Я. также составлял 25000 руб.

Критически суд отнесся также к представленному стороной работника трудовому договору от 10.03.2011, поскольку на нем отсутствовала печать работодателя, а с помощью экспертизы не удалось идентифицировать подпись лица, подписавшего договор со стороны работодателя и установить принадлежность подписи генеральному директору.

При таких обстоятельствах в пользу Я. была взыскана сумма задолженности по заработной плате исходя из суммы в размере 6900 рублей и компенсация за задержку выплаты.

Источник: решение Артемовского городского суда Приморского края от 23 апреля 2012 г. по делу № 2-57/2012

**3. При отсутствии в организации документов об установлении работнику заработной платы, а также в случае, когда заработная плата в полном объеме выплачивалась наличными без оформления трудовых отношений, суды удовлетворяют требования работника о взыскании фактически получаемой заработной платы исходя из принципа состязательности, оценивая представленные работником доказательства в совокупности.**

В ряде случаев в целях доказывания черной зар-

платы работники прибегают к аудиозаписи разговоров с руководителями организации, либо с сотрудниками бухгалтерии.

Суды исследуют аудиозаписи данных разговоров в совокупности с другими доказательствами по делу, и при отсутствии официальных документов, устанавливающих размер заработной платы, удовлетворяют исковые требования, основывая свое решение на показаниях работника, свидетелей и аудиозаписях, подтверждающих фактический размер заработной платы.

#### ПРИМЕР

С. обратилась с иском к работодателю о признании трудовыми сложившихся между ними отношений по поводу выполнения обязанностей продавца трудовыми, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

С. указала, что размер ее зарплаты был установлен по устной договоренности в виде фиксированного оклада и процентов от прибыли при графике работы с 9 до 20 часов с понедельника по пятницу и с 9 до 16 часов в выходные дни при двух выходных в неделю. Трудовой договор и трудовая книжка не оформлялись.

В подтверждение факта работы С. описала обстановку в магазине, условия работы, порядок постановки и снятия магазина с охраны, указала, что в магазине проводилась проверка налоговой инспекцией, указала об участии



от магазина ответчика в презентации, а также представила детализацию состоявшихся соединений с телефонным номером ответчика, указав, что созванивалась с ответчиком и договаривалась о графике работы. После увольнения записала на телефон разговор с ответчиком.

Пояснения С. о факте трудовых отношений подтвердили также допрошенные в суде двое свидетелей.

В обоснование размера заработной платы С. предоставляла цифровую аудиозапись на сотовом телефоне, указывая, что данный разговор был с ответчиком.

Ответчик отрицал принадлежность своего голоса на аудиозаписи, однако согласно заключению экспертизы, полученному по назначению экспертизы судом, голос и речь лица, зафиксированные на спорной фонограмме принадлежат Г. и признаков монтажа и каких-либо изменений, привнесенных в процессе записи и после его окончания, не имеется.

Суд указал в решении, что согласно данной аудиозаписи, истец была не согласна с расчетом при увольнении, ответчик в свою очередь настаивала на верном расчете при увольнении, поскольку оплата была сдельная и составляла указанную истцом в исковом заявлении сумму. На аудиозаписи ответчик подтверждает, что истица постоянно получала не только оклад, но проценты с прибыли.

Удовлетворяя требования С. суд указал, что в силу ст. 56 ГПК РФ суд учитывает

совокупность допустимых и относимых доказательств наличия трудовых отношений, представленных истцом, и отсутствие доказательств в опровержение данного факта, и поэтому суд считает необходимым удовлетворить требование истца о признании трудовых отношений с ответчиком в указанный период, поскольку, несмотря на то, что трудовой договор сторонами не был оформлен надлежащим образом, истец (работник) фактически была допущена к работе с ответчиком (работодателем) и лично выполняла за плату трудовую функцию по должности продавца, соблюдая режим рабочего времени.

Судом также удовлетворены требования истца о признании увольнения незаконным и оплате вынужденного прогула.

При этом суд указал в решении, что исходя из представленных истцом доказательств и материалов дела невозможно применить методику расчета среднего заработка, установленную ст. 139 ТК РФ.

В связи с этим суд для определения размера оплаты труда использовал данные из телефонного разговора работника с работодателем и произвел расчет среднего заработка, исходя из заработной платы истицы за шесть месяцев, предшествующих увольнению.

Удовлетворяя требования истицы в части взыскания среднего заработка по представленному ею расчету суд указал, что ввиду отсутствия в организации табелей учета рабочего времени, проверить расчет

истца невозможно и суд соглашается с ним, поскольку ответчиком не представлены доказательства, оспаривающих расчет работника.

Таким образом суд восстановил истицу в занимаемой должности, обязал работодателя заключить с нею письменный трудовой договор, произвести отчисления в страховые фонды и пенсионный фонд РФ, а также взыскал в пользу работника средний заработок за дни вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на оплату услуг представителя.

**ИСТОЧНИК:**

решение Красногорского районного суда г. Каменска-Уральского Свердловской области от 21 февраля 2011 г. по делу № 2-4-2011.

Таким образом, при отсутствии у работодателя надлежащим образом оформленных документов, суды, руководствуясь принципом состязательности, отдают предпочтение документам работника, указывая, что данные доказательства работодателем не оспорены.

Аналогичные ситуации возникают в случае неявки ответчика в судебное заседание. В этом случае суд вправе удовлетворить требования истца на основании его собственных показаний, которые также в силу закона являются доказательствами.

### ПРИМЕРЫ

Б. обратился в суд с иском к ответчику ООО «Л. Т-д» о понуждении оформить трудовую книжку,

взыскании заработной платы, компенсацию за время вынужденного прогула, указывая, что он работал в организации работодателя в период с 01.10.2009 г. по 24.12.2010 г. в должности водителя, с окладом 5 000 руб., с ним был заключен трудовой договор. Б. также указал, что по трудовому договору зарплата составляла 5000 рублей, но фактически зарплата выдавалась в конвертах, составляла от 15000 рублей до 25000 рублей в месяц, а в ведомости он официально расписывался за 5000 рублей. Работа истца связана с междугородними рейсами, с выездом с базы. Во время работы в отпуске он не находился, не выдавались денежные средства на командировочные расходы. Также с истца незаконно удержано 15000 рублей по факту кражи неизвестными лицами части груза. Не выплачена зарплата в размере 17000 рублей, до сих пор не выдана трудовая книжка, которая была сдана, и незаконно удерживается работодателем. Истец пояснил суду, что на момент обращения в суд находится в вынужденном прогуле.

Б. просил удовлетворить заявленные им требования исходя из среднего заработка 20 тыс. рублей в месяц.

В связи с тем, что ответчик в судебное заседание не явился судом был определен заочный порядок производства по делу.

Удовлетворяя требования работника суд руководствовался ч.1 ст. 68 ГПК РФ согласно которой объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятель-

ствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами. В случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

Истцом для суда произведен расчет недоначисленной заработной платы за период с 01.10.2009 г. по 24.12.2010 г. из расчета фактически выплаченной зарплаты, а также расчет требований за нахождение в командировках в течение 398 дней, расчет оплаты за ежемесячный пробег автомобиля под управлением Б., который составлял 9-12 тысяч километров. Б. пояснил суду, что оплата водителю начислялась по путевым листам из расчета 1 км. – 2,80 руб., пробег за последний отработанный месяц составил 10 715 руб., заработная плата составила 2,80 руб. x 10 715 км. = 30 000 руб., при увольнении выплачено 13 000 руб., в связи с чем недоплачена заработная плата в размере 17 000 руб.

Также истцом был произведен расчет суточных в размере 100 руб. в сутки за 398 дней = 39 800 руб., возмещение оплаченных ночных стоянок, парковок на трассе из расчета 150 руб. x 215 ночей = 32 250 руб.

Компенсация за неиспользованный отпуск по мнению истца составила 20 000 руб. из расчета среднего заработка, заработная плата за время вы-

нужденного прогула за период с января по декабрь 2011г. (12 месяцев) составляет 240 000 руб. (20 000 руб. x 12 мес.).

Истец также просил суд вернуть незаконно удержанную из его заработной платы сумму – 15 000 руб.

Суд указал в решении, что ответчиком не представлено доказательств своевременной и полной выплаты заработной платы, правомерности удержания суммы из заработной платы, в связи с чем требования о взыскании заработной платы в размере 17 000 руб., компенсации за неиспользованный отпуск в размере 20 000 руб., суточных в размере 39 800 руб., возмещение оплаченных ночных стоянок, парковок на трассе 32 250 руб., заработной платы за время вынужденного прогула за период с января по декабрь 2011г. в размере 240 000 руб., незаконно удержанной из его заработной платы сумму – 15 000 руб., об обязанности ООО «Лига-Трейд» выдать трудовую книжку, внесение записи о приеме на работу и об увольнении, подлежат удовлетворению.

Таким образом в пользу Б. По решению суда взыскано 364 050 руб.

**ИСТОЧНИК:**  
решение Советского районного суда г. Челябинска от 21 декабря 2011 г. по делу №2-3017/2011.

Похожее решение принял Центральный районный суд г. Читы.

Н. обратился в суд с иском заявлением к ООО «С-ж» о взыскании заработной платы, указав, что

при приеме на работу 19 августа 2010 года трудовой договор между ним и генеральным директором ООО не заключался, запись в трудовую книжку не вносились, по устной договоренности заработная плата составляла 1500 рублей в день. 24 сентября 2010 года истцу была выплачена заработная плата в размере 25000 рублей, оставшуюся сумму за проработанные 33 дня работодатель обязался выплатить позднее. Поскольку работодателем нарушены его трудовые права, Н. просил взыскать с ответчика невыплаченную заработную плату в размере 24500 рублей, проценты за задержку заработной платы в размере 1132, 80 руб., расходы по оплате юридических услуг в размере 5400 рублей, компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей.

В обоснование своих доводов истец представил суду аудиозапись телефонного разговора с ответчиком, из которой следовало, что Н. действительно работал в ООО «С-ж» и перед ним имелась задолженность по оплате труда в размере 24500 рублей.

Поскольку ответчик в судебное заседание не явился и доводы Н. не опроверг, суд посчитал, что требования истца подлежат удовлетворению.

По решению суда с работодателя в пользу Н. взыскана заработная плата в размере 24500 рублей, проценты за задержку заработной платы в размере 1332,80 рублей, компенсация морального вреда в размере 20000 рублей, судебные расходы в размере

5400 рублей, всего 51232, 80 рублей.

Однако, в ряде случаев суды занимают более жесткую позицию, не доверяя показаниям истца и отдавая приоритет иным доказательствам, имеющимся в материалах дела.

#### ПРИМЕР

И. обратился в суд с иском к ООО «В. - Сервис» о взыскании задолженности по заработной плате в размере 354000 руб., компенсации морального вреда в размере 50000 руб., указывая, что 17.10.2000 г. был принят на работу в Общество на должность инженера сервисной службы, а затем переведен на должность начальника цеха и сборщика металлических деталей. С 2001 г. И. работал в должности слесаря-сборщика. С мая 2009 г. ответчиком не были произведены выплаты заработной платы в полном объеме.

В связи с невыплатой более 15 дней заработной платы И. была направлена по почте претензия в адрес работодателя о приостановлении работы до погашения задолженности.

Ответчик в судебное заседание не явился, направленные судебные повестки по юридическому и фактическому адресам ответчика возвращены с отметкой почты за истечением срока хранения.

Дело рассматривалось в отсутствие ответчика в порядке заочного судебного производства.

Изучив и проверив материалы дела, заслушав объяснения истца, суд посчитал, что ссылка истца



о том, что размер заработной платы составлял 57000 руб. является бездоказательной, поскольку из карточек лицевого счета И. следует, что заработок истца составлял 38669,57 руб.

Суд решил, что при данных обстоятельствах при исчислении задолженности по заработной плате необходимо руководствоваться установленным размером заработной платы в сумме 38669,57 руб. В результате сумма взысканной по решению суда заработной платы за весь период приостановления работы составила 177528,48 руб. вместо 354000 руб., о которой просил в иске работник.

ИСТОЧНИК:

решение Тверского районного суда г. Москвы от 24 января 2011 г. по делу № 2-374/2011

#### 4. Показания бухгалтера организации по вопросам доказывания неофициальной зарплаты.

Многим работодателям известно, что конфликты с главным бухгалтером, а также с рядовыми сотрудниками бухгалтерии несут повышенные правовые риски в силу наличия у данных работников финансовой информации, которая может быть использована не в интересах работодателя.

Помимо распространения финансовой информации сотрудники бухгалтерии имеют непосредственный доступ к документам, которые являются доказательственной базой в случае возникновения трудового спора, что в ряде случаев лишает

работодателя возможности полноценно защищать свои интересы в суде.

#### ПРИМЕРЫ

К. обратилась в суд к ЗАО «СМ» с иском о взыскании заработной платы, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и морального вреда.

В обоснование заявленных исковых требований К. указала, что она работает в ЗАО «СМ» в должности главного бухгалтера и ее фактический оклад должен составлять 45000 рублей ежемесячно, плюс 15% от оговоренной суммы после прохождения испытательного срока. Однако, на основании трудового договора оклад составляет 23000 рублей ежемесячно. По факту за выполнение должностных обязанностей ей частично была выплачена заработная плата за июль 2011 года и январь 2012 года. Более того, оговоренные при приеме на работу суммы были пересмотрены работодателем в одностороннем порядке задним числом в сторону уменьшения, сотрудников лишь поставили перед фактом, аргументируя данный момент затруднительным экономическим положением предприятия. Также К. пояснила что в Обществе имеет место конвертный порядок оплаты труда.

В ответ на нарушение работодателем обязанности по выплате заработной платы в полном объеме в марте 2012 г. К. приостановила работу, письменно уведолив работодателя.

По расчету К. задолженность по заработной плате

составила около 400000 рублей: 45000 рублей x 3 месяца = 135000 рублей, а также (45000 рублей + 15%) x 5 = 258750 рублей. Впоследствии К. увеличила исковые требования до 575172 руб.

Представитель ответчика пояснила, что должностной оклад К. был установлен в размере 23000 рублей. Размер должностного оклада также зафиксирован в штатном расписании и не изменялся за последний год. Заработная плата К. выплачивалась своевременно и в полном объеме, что подтверждается платежными ведомостями. В марте 2012 г., когда работодателю поступило заявление от истца о приостановлении деятельности, и он приказом обязал провести внутреннюю проверку по данному факту, то платежные ведомости с августа 2011 г. по декабрь 2011 г., а также по январь 2012 г. обнаружены не были. Представитель ответчика также ссылалась на то, что из материалов проверки следует, что ведомости по заработной плате за названный период из кассы забрала гл. бухгалтер К., с целью проверки, обратно в кассу эти ведомости ею возвращены не были. Однако фактически выплаты, с 2011 г. по 2012 г. произведены в полном объеме.

Из представленного суду штатного расписания следовало, что по должности главного бухгалтера, которую занимала К. - в графе тарифная ставка записано - 22500, в графе премия - 22500, в графе всего - 45000 рублей. Данная ведомость подписана испол-

нительным директором В., заверена печатью и сторонами не оспаривалась.

В судебном заседании К. отрицала, что она брала ведомости, суду пояснила, что в ее обязанности входили административные функции, а именно, контроль за работой бухгалтерии, сведение отчетности, налоговые проверки, проверки бюджетных фондов, взаимодействие с контролирующими органами, никакого отношения к начислению заработной платы она не имела, платежные ведомости не брала.

Представитель ответчика в судебном заседании утверждала, что истице заработная плата выплачивалась своевременно и в полном объеме, что подтверждается платежными ведомостями с августа 2011 г. по декабрь 2011 г., а также за январь 2012 г., однако предоставить их она не может, поскольку они обнаружены не были.

В связи с утратой платежных ведомостей ответчиком были представлены суду кассовые книги и сведения из реестра индивидуального учета.

Однако, суд не посчитал указанные документы надлежащими доказательствами выплаты истице заработной платы за период с августа 2011 г. по январь 2012 г.

В итоге суд пришел к выводу, что в пользу К. не была выплачена заработная плата за период:

август – 19270 рублей, сентябрь – 19230,55 рублей, октябрь – 19187,76 рублей, ноябрь – 20140 рублей, декабрь

20140,55 рублей, январь – 20140 рублей (поскольку не подтверждено документально);

а также за март - 18104,29 рублей, за апрель - 20140 рублей, за май 20140 рублей.

Всего с учетом наличия задолженности по отпускным и за июнь, июль 2011 г. - 200 908,17 рублей.

Таким образом, по решению суда с ЗАО «СМ» в пользу К. взыскано 200908,17 руб. в качестве задолженности по заработной плате, 8563 руб. в качестве компенсации за несвоевременную выплату заработной платы и 5000 руб. в счет компенсации морального вреда.

В другом случае – бухгалтер организации фактически подтвердила, что истцам выплачивалась неофициальная заработная плата, однако ее показания суд посчитал недостаточными для определения точного размера заработной платы каждому из истцов, поскольку она не присутствовала при установлении и выдаче неофициальной части заработной платы и знала о размере фактической заработной плате истцов исключительно с их слов.

Так, А. обратился в суд с иском к ответчику о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда, указывая в обоснование заявленных требований, что в соответствии с трудовым договором от 01 апреля 2008 года был принят на работу в ООО «П» на должность водителя автомобиля на транспортный участок с

окладом 5 000 руб. С марта 2009 года заработная плата не выплачивается. Просит взыскать с ответчика задолженность по заработной плате за период с марта 2009 года по июль 2009 года в размере 63 153,5 руб., компенсацию за задержку выплаты – 2 071,1 руб., компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. и судебные расходы представителя – 5000 рублей, составление доверенности – 500 рублей.

С аналогичными исковыми требованиями о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда к ООО ПСК «П» в суд обратились работники Ш., Ч., Н., Л.

Определением суда от 11.12.2009 года указанные исковые требования были соединены в одно производство.

В обоснование своей позиции А. пояснил суду, что при трудоустройстве им оговаривался размер оклада 10500 руб. и 30% премия и каждый час работы сверхурочных в одинарном размере. По мнению А. размер оклада в 5000 рублей при трудоустройстве вообще не обсуждался. А. Пояснил суду, что фактически он получал официальную и неофициальную заработную плату, на руки выходило от 17.000 руб. до 22.000 рублей. А. не оспаривал, что в трудовом договоре в письменном виде определен только размер оклада в 5000 рублей и данный трудовой договор им как стороной трудового договора подписан.

В обоснование своей позиции А. ссылаясь на свидетельские показания и ходатайствовал о допросе главного бухгалтера организации Ч.

Истец Ш. пояснил суду, что при приеме на работу было оговорено устно, что он будет получать 10.000 рублей, включая официальную зарплату в размере 4.000 руб. По словам Ш. ему выплачивали зарплату в следующем порядке: по одной ведомости 4000 руб., и по другой ведомости 6000 рублей. Ш. ходатайствовал о допросе бухгалтера Ч.

Истцы Ч., Л. и Н. также показали суду о том, что их фактический размер заработной платы составлял от 10 до 15 тыс., и что официальная заработная плата была установлена в размере значительно ниже фактического.

При этом истцы также просили суд допросить главного бухгалтера организации Ч.

Свидетель Ч., бухгалтер данного предприятия, суду пояснила, что работает в данной должности с февраля 2009 г. и с этого момента знает истцов. Со слов истцов знает, что им выплачивали неофициальную заработную плату. Она как бухгалтер начисляла только официальную заработную плату из размера оклада каждого из истцов согласно трудового договора, например А. 5000 рублей, Ш. – 4000 рублей и т.д. Неофициальную начислял и выплачивал сам директор. Она не знает, кто и сколько всего получал. Со слов А. знает, что он неофициально

итого получал по 13650 рублей в месяц. Была отдельная ведомость, где работники расписывались за официальную часть заработной платы, а также получали заработную плату по расходно-кассовым ордерам. Очевидцем установления истцам размера заработной платы работодателем она не была.

Данный свидетель аналогичные показания дала по каждому из истцов.

Возражая против заявленных истцами требований ответчик представил суду кассовые ордера, свидетельствующие о выплате в полном объеме официальной части заработной платы.

Показания допрошенного в суде свидетеля - бухгалтера Ч., с учетом данных ею в суде показаний - о знании неофициального размера заработной платы лишь со слов истца и примерно, и подтвердившей лишь размер официального размера оклада каждого из истцов - суд не принял во внимание. Кроме того, суд указал, что истцы не представили суду доказательств, что выплаченные суммы сверх заработной платы, предусмотренной трудовым договором, является составной частью их заработной платы.

Таким образом, судом требования работников удовлетворены лишь частично, исходя из размера заработной платы, указанной в их трудовых договорах, а также взысканы расходы на оплату услуг представителя и компенсация морального вреда в сумме по 2000 рублей в пользу каждого из истцов. ■



МАРИЯ ДУБИНСКАЯ,  
НИУ – Высшая школа экономики

## Обзор судебной практики по невыплате заработной платы в Великобритании, США, Гонконге, странах Европейского Союза

Невыплата заработной платы – явление, распространенное во всем мире. В некоторых странах для руководителей организаций, допустивших задержку выплаты или заплативших не в полном объеме, предусмотрено даже тюремное заключение.

### ЕС

Европейский суд по правам человека рассмотрел дело г-жи Меньшаковой против Украины. (MENSHAKOVA v. UKRAINE - 377/02 [2010] ECHR 485 (8 April 2010)).

Истица родилась в Севастополе в 1941г. Работала в государственном предприятии «Севастопольский Морской завод». В 1996г. она вышла на пенсию, и еще год работала на дочернем предприятии Завода.

Она прошла все судебные инстанции, пытаясь вернуть невыплаченную зарплату и компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы.

Сначала истица в 1997 г. обратилась в Нахимовский районный суд с иском о взыскании заработной платы. Суд поддержал ее требования и присудил ей 492 гривны.

После этого она снова обратилась в тот же суд, но с требованием о взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы. Суд поддержал ее требования, назначив компенсацию за невыплату заработной платы в период с октября 2006г. по август 1998 в размере 1574 гривен.

В 2001г. Завод обратился в Верховный суд Украины

с апелляционной жалобой с требованием отменить решение Нахимовского суда о выплате компенсации, т.к. у Завода не было возможности представить объяснения задержки выплат и он не был надлежаще уведомлен о судебном заседании.

В это время работница снова обратилась в суд с требованием о выплате компенсации, установленной вступившим в законную силу решением суда, т.к. Завод, обратившись в ВС прекратил выплаты истице.

ВС Украины поддержал Завод. Но пока проходил

процесс в Верховном суде, истица вновь обратилась в Нахимовский суд в связи с задержкой выплаты компенсации и жалобой на несоблюдение сроков, т.к. с мая 1999г. по май 2003г. никаких судебных действий по ее делу предпринято не было. Правительство Украины заявило, что не находит такой период неприемлемым.

Истица заявила, что обязанность по проверке явки и соблюдения сроков лежит на суде и что нет разумного объяснения затягиванию процесса.

Европейский суд обратил внимание на то, что решение Нахимовского суда о взыскании заработной платы никем не обжаловалось и оно вступило в законную силу. Несмотря на это через пять лет ВС Украины отменяет решение Нахимовского суда.

Суд по правам человека считает, что разумная длительность процесса должна определяться с учетом обстоятельств, поведения сторон, сложности дела, что в данном случае выполнено не было.

Решения Суда по правам человека таково: жалобы истицы на нарушение права на доступ к правосудию удовлетворить; обязал Правительство Украины выплатить истице компенсацию в размере 2100 евро и 40 евро в связи с расходами.

## Великобритания

Дело, слушавшееся в Верховном Суде Англии и Уэльса, [2007] EWCA Civ 19, Курс Брюерс Лимитед (Coors Brewers Limited)

против Адкок и других (S.P. Adcock & ors). В июне 2005г. четверо работников, представляя более пятисот работников этого предприятия, обратились от своего имени в суд первой инстанции в связи с сокращением работодателем зарплаты на 4%. Суд поддерживал требования работников, обязав работодателя выплатить суммарно более 600 тысяч фунтов всем 506 работникам.

Компания обратилась в суд апелляционной инстанции.

4%, невыплаченные работникам, – их годовой бонус. Перед судами стояла задача разобраться, является ли выплата бонуса обязанностью работодателя. Суд апелляционной инстанции оставил жалобу без рассмотрения.

Дело № [2002] NIIT 3540\_01, рассматривавшееся 7 июня 2002г. Индустриальным Трибуналом Северной Ирландии Гереро (Guerrero) против Дарвина Мартина (Darwin Martin).

Суд поддержал требования работников и обязал ответчика выплатить им невыплаченные суммы зарплаты, и выходное пособие в размере 1241,75 фунтов.

Было установлено следующее: работодатель – индивидуальный предприниматель, занимающийся программным обеспечением. Работник был нанят в июле 2001г. и продолжал работать до октября 2001г. После уплаты налогов его зарплата составляла 873 фунта в месяц или 201,46 фунт в неделю.

В октябре работодатель

вызвал к себе работника и сообщил ему, что тот уволен, без объяснения причин. Оплата последней недели работы произведена не была.

Несмотря на то, что работник проработал менее трех месяцев, в случае нарушения процедуры увольнения работодатель обязан выплатить ему выходное пособие. Невыплата части заработной платы признается незаконным удержанием из заработной платы. Суд апелляционной инстанции также поддержал работника и обязал предпринимателя выплатить выходное пособие в размере 1000 фунтов стерлингов и зарплату за 6 рабочих дней в размере 241,75 фунтов.

Еще одно решение Индустриального трибунала Северной Ирландии. № [2009] NIIT 5771\_09IT Бойл и Доннели против Фелим Рафферти Т/А Джон МакЭвой и Ко (V. Boyle, Deidre Donnelly v Felim Rafferty T/A John F mcEvoy & Co).

Истица г-жа Бойл начала свою работу в этой компании в августе 1981 года в качестве юридического секретаря. Ее зарплата в неделю составляла 350 фунтов стерлингов до уплаты налогов. Вторая истица г-жа Доннелли начала работу в этой компании в июне 1981г, работала неполный день и ее зарплата в неделю после уплаты налогов составляла 165 фунтов..

Компания состояла из адвоката Джона МакЭвоя, адвоката г-на Рафферти и истиц. Каждую пятницу г-жа Доннелли получала

чек, обналачивала деньги и из этих денег все сотрудники получали недельную заработную плату. 20 февраля 2009г. один из адвокатов сам пошел обналаживать чек, по возвращении он сообщил работницам, что банк отказал в выдаче денег.

Обе сотрудницы согласились подождать с оплатой и вышли на работу. На следующей неделе руководитель сказал работницам: «Девочки, мне жаль, но делу-конец» и выдал им по 150 фунтов каждой.

В тот же день женщины обратились в отделение социального страхования для получения пособий. Обе были уверены, что их уволили в связи с сокращением. Далее на добровольных началах работницы посещали офис и помогали своим бывшим руководителям.

Так продолжалось до 25 февраля и в течение этого времени работодателя неоднократно спрашивали, когда им будут выплачены выходное пособие, оставшиеся части заработной платы, компенсация за отпуск. 25 февраля они подали соответствующее заявление. Однако ответ на свое заявление не получили ни в письменной, ни в устной форме.

Задачей суда было установить, имело ли место незаконное удержание части заработной платы, было ли увольнение в связи с сокращением штата.

Суд согласился с доводами работниц и поддержал их требования в полном объеме: г-жа Бойл получила компенсацию за несвоевременное уве-

домление о сокращении в размере 3315 фунтов, выходное пособие, рассчитанное исходя из стажа работы на этом месте, в размере 8050 фунтов, компенсация за неиспользованный отпуск 309 фунтов, 292 фунта невыплаченной зарплаты и проценты. Всего 11960 фунтов стерлингов.

Г-же Доннalli работодатель обязан выплатить компенсацию за несвоевременное уведомление в размере 1980 фунтов, 4031 – выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск – 184,8 фунтов, и 144 фунта невыплаченной зарплаты, всего 6310,05 фунтов стерлингов.

Дело о признании отношений трудовыми. Дело Алан Джон Макмикан против Государственного секретаря по вопросам занятости ([1996] EWCA Civ 1166), слушалось 11.12.1996г Верховным судом по апелляционной жалобе Государственного советника по занятости.

Ответчиком по этому делу был временный работник, г-н Макмикан, который числился в списках агентства занятости более года, в течение которого он направлялся в несколько организаций для работы. Когда агентство признали несостоятельным, работник попытался получить зарплату за отработанный период. Департамент занятости отказался выплачивать ему компенсацию, мотивируя это тем, что работник работал не по трудовому, а по гражданско-правовому договору. Сумма истребуемой

компенсации невелика – 105,17 фунтов, однако суд решил, что дело требует тщательного рассмотрения в связи с большим количеством аналогичных дел.

Работник обратился в суд первой инстанции с требованием признать его работником агентства.

Макмикан утверждал, что в отношении него действовали все правила, применимые к работникам – кадровая документация, порядок уплаты подоходного налога и др.

При направлении работника к месту работы ему был выдан лист на бланке организации, в котором, в соответствии с Законом об агентствах занятости 1976г. было указано, что работник обязуется выполнять обязанности не по договору оказания услуг, а на условиях, аналогичных трудовому договору и подчиняться общему трудовому распорядку, принятому в организации.

После нескольких месяцев работы у компании-заказчика, работник узнал, что его кадровое агентство проходит процедуру банкротства.

Задачей суда было установить, являлись ли для работника отношения с кадровым агентством трудовыми.

Суд первой инстанции решил, что трудовых отношений между кадровым агентством и работником не существовало, и отказал работнику в требовании о выплате выходного пособия.

Работник в качестве доказательств заявил письмо из налогового органа



об уплате налога на доходы физических лиц в порядке, применяемом к работникам.

Суд апелляционной инстанции признал г-на Макмикана работником для целей получения им причитающихся сумм за отработанное им время.

## Канада

Дело Воркене против 992591 Альберта Лтд. (Workeneh v. 992591 Alberta Ltd., 2006 ABPC 244 (CanLII)).

Истица обратилась в суд с иском о возмещении сверхурочных, отпускных, компенсации в связи с сокращением и выплаты заработной платы за более чем 2 тысячи рабочих часов.

Истица работала сиделкой в больнице для душевнобольных. Ее начальник единственный акционер компании, в которой она работала.

Работница была принята на работу в январе 2003г в качестве персональной сиделки с графиком 17-00 8-00 с воскресенья по четверг + 1 час в понедельник с 8-00 до 9-00.

Оплата труда производилась ежемесячно, 1200 долларов в первый месяц с постепенным повышением до 1600 долларов через 6 месяцев, 10 долларов стоил каждый дополнительный час.

В июле 2004г. закончился срок трудового договора.

Вскоре после поступления на работу работодатель решил упразднить некоторые должности, например уборщиков, и возложил их

обязанности на сиделок. Истица сразу заявила, что это сделает ее работу невыносимой.

Судья согласен с тем, что такое изменение функций работника можно считать конструктивным сокращением, однако дело осложнялось тем, что работница продолжала выполнять все эти функции. Судья пришел к выводу, что работница продолжила работать, значит она согласилась с функциональными изменениями. Таким образом суд не согласился с истцом, что имело место конструктивное увольнение.

В качестве невыплаченной зарплаты истица рассчитала сумму, равную оплате часов, которые отработаны излишне согласно предписаниям для сиделок. Эта сумма составила 21 655,52 доллара. Она основывалась также на требованиях Кодекса о трудовых стандартах в части оплаты труда. Исходя из трудового договора, работница работала 76 часов в неделю, 304 часа в месяц. Во время испытательного срока ее зарплата составляла 4,20 доллара, что ниже минимума, установленного в данной провинции. Когда ее зарплата увеличилась до 1600 долларов, в час она получала 5,60 долларов, но минимальный уровень оплаты был уже на уровне 5,90 долларов. При этом количество рабочих часов сильно превышало установленные лимиты.

Судья решил, что будет справедливо взыскать с работодателя по 10 долларов за каждый час, от-

работанный сверх нормы и за каждый час, за который получено меньше нормы – доплатить до нормы. Таким образом с работодателя взыскивается 3235,50 долларов.

Согласно Канадскому законодательству сверхурочные должны оплачиваться с коэффициентом 1,5. Таким образом каждый час будет оплачен исходя из 8,85 долларов.

Всего суд постановил выплатить работнице 4984,15 долларов, из которых 3235,50 – заработная плата, оплата сверхурочных в ночное время – 1253,05 долларов, оплата труда в выходные и праздничные дни 495,60 долларов, возмещение убытков и проценты за несвоевременную выплату зарплаты в размере 400 долларов.

## США

Дело Тум против Барбер Фудс Инк. (N 02-1679, 02-1739 ABDELA TUM, ET AL., v. BARBER FOODS, INC., d/b/a BARBER FOODS), от 10 марта 2004г. Истцы – группа работников с почасовой оплатой труда, обратившихся в суд в связи с нарушением их прав, установленных Актом 1938 г. «О справедливых стандартах труда»

Истцы – группа работников с почасовой оплатой труда. Они обратились в суд в связи с нарушением работодателем Акта о справедливых трудовых стандартах 1938г. и с требованием о взыскании с работодателя компенсации за незарегистрированную и неоплаченную работу.



Основной спор разгорелся вокруг вопроса является ли время на одевание формы рабочим временем. Суд первой инстанции поддержал работодателя. Работники обратились в суд апелляционной инстанции.

Предприятие занимается приготовлением полуфабрикатов. Продукция изготавливается на специальных конвейерах, которые обслуживаются работниками, перемещающимися от конвейера к конвейеру каждые 2 часа. Все работники должны быть на производственном этаже к началу смены. Их время оплачивается с момента отметки на пропускном пункте на производственном этаже.

Работники обязаны носить лабораторные халаты, чепчики, очки, наушники. Они должны быть надеты до заступления на смену и оставаться до ее окончания.

В среднем время на одевание составляло полторы-две минуты, поэтому суд присяжных решил не включать это время в рабочее. А также время ожидания выдачи униформы, время на одевание дополнительных элементов при переходе от конвейера к конвейеру.

Акт о справедливых стандартах труда требует от работодателя учета и оплаты всего времени, которое требуется или позволяет работнику работать.

Работники настаивали на том, что суд первой инстанции некорректно определил процесс одевания униформы как просто одевание чего либо, а

не необходимую меру для безопасности работников и потребителей, и что время ожидания выдачи униформы включается во время ее одевания. Суд апелляционной инстанции отклонил требования 37 работников.

### Гонконг

В Гонконге санкции по отношению к недобросовестным работодателям одни из самых строгих. Несвоевременная выплата зарплаты или выплата не в полном размере могут повлечь колоссальные штрафы организации и тюремное заключение руководителей до трех лет.

Дело Лам Пик Шан против Гонконг Вмнг Он Трэвел сервис Лтд. (LAM PIK SHAN v. HONG KONG WING ON TRAVEL SERVICE LTD [2008] HKCA 162; CACV394/2007) от 9 мая 2008г.

Пятнадцать истцов – бывшие работники Винг Он Трэвел. Они были приняты на работу в качестве продавцов туров/сопровождающих. Основной причиной спора, послужившей основанием для обращения в суд, вопрос о том, должны ли учитываться чаевые, полученные от членов туристических групп, учитываться при расчете отпускных и больничных.

Средняя заработная плата у сотрудников компании этой должности составляла 1800 долларов. Работники должны находиться 24 часа в сутки, если клиент компании закал услугу сопровождения. При сопровождении внутри групп,

работники не имеют права отказываться от работы. До окончания тура работники должны получать от своего руководства фиксированные чаевые, которые туристы оставляют в офисе компании.

Фиксированные чаевые, собираемые с туристов, включают чаевые гидам, водителям автобусов, горничным в гостиницах и др.

С 2002 года работодатель включил в размер базовой зарплаты разницу между оплатой выходного дня и чаевых. Это отражалось в налоговых декларациях.

По законодательству Гонконга, оплата отпускных должна рассчитываться исходя из среднего дневного заработка работника.

Суду необходимо было выяснить, являются ли чаевые частью заработной платы. Были учтены такие обстоятельства – чаевые взимались суммарно, за все услуги, невозможно определить или подсчитать ежедневный размер чаевых, со всех чаевых компания уплачивала налоги.

Из обстоятельств дела также следует, что работодатель признавал чаевые частью заработной платы и проводил из них удержания.

Один из истцов требовал также учитывать чаевые при расчете оплаты сверхурочных.

Суд поддержал требования работников, признал необходимость учета фиксированных чаевых при расчете среднего дневного заработка и оплаты сверхурочных, незаконности удержания сумм чаевых,

взыскании судебных расходов с туристической компании.

Дело Ли Хон Ман и др. против Кристал Ниттерс Лтд. (LI HON MAN AND ANOTHER v. CRYSTAL KNITTERS LTD. [2001]) №HKCFI 28; HCA5524/1998 от 25 мая 2001г.

Истец был принят на работу менеджером по персоналу 2 мая 1994г. Трудовой договор в письменной форме подписан не был вплоть до октября 1995г. Трудовой договор предусматривал, что перед прекращением трудового договора по инициативе любой из сторон требовался двухмесячный период для уведомления.

Зарплата работника по истечении трех лет работы составила 38500 Гонконгских долларов.

Первое обращение работника в суд состоялось 1998г., после того, как в ноябре 1997г. его руководитель в устной форме сообщил ему о сокращении штата с 1 января 1998г. Такое увольнение нарушало право работника на уведомление за 2 месяца. Работник заявил следующие требования: оплата отпускных 21817 долларов, годовой бонус 77000 долларов, компенсация нарушения сроков уведомления в размере двух месячных зарплат 77000 долларов, премия за выслугу лет 27500 долларов.

Ответчик заявил, что работник был уволен по собственному желанию, т.к. 20 декабря сам обратился к руководству с такой просьбой, чтобы «сохранить лицо».

Компания подала встречный иск, заявив, что работник незаконно обладал не принадлежащей ему информацией, являющейся собственностью компании.

В ноябре 1997г., компания наняла другого менеджера по персоналу с намного большей заработной платой.

В соответствии с показаниями секретаря руководителя, 17 декабря 1997г. ей передали заявление об увольнении истца. Руководитель отказался его подписывать, т.к. не был согласен с содержанием.

Суд пришел к выводу, что работник был уволен не в результате сокращения, а в связи с результатами его работы. При этом работодатель отказался подписывать его рекомендательное письмо. Это письмо в итоге было подписано младшим партнером компании, сыном руководителя, который был не в курсе обстоятельств увольнения. Работодатель требует отозвать это рекомендательное письмо.

Решение суда таково: признать увольнение законным, проведенным по результатам работы работника; выплатить ему годовой бонус за отработанный год, отказать в выплате выходного пособия (всего 98 817 гонконгских долларов), взыскать половину расходов на судебные издержки; обязать вернуть работника рекомендательное письмо и отдельные материалы, относящиеся к коммерческой тайне, которые хранятся у работника в оригинале.

Еще одно интересное дело о несвоевременной выплате заработной платы: Лау Сиу Кай Эндрю против Династи Интернейшнл Отел Корп. (LAW SHIU KAI, ANDREW v. DYNASTY INTERNATIONAL HOTEL CORPORATION AND OTHERS [2004] HKCFI 360; [2004] 2 HKLRD 524; HCA4/2002) от 28 января 2004г.

Истец – юрист по профессии, в 1996 г. он устроился в компанию-ответчик по этому делу в одно из ее совместных предприятий.

В связи с работой, истец имел тесный контакт с одним из руководителей совместного предприятия, ездил с ним в командировки и поездки в течение более трех лет. В мае 1999г. совместное предприятие распалось и руководитель истца был освобожден от должности с компенсацией в размере 8,3 миллиона долларов (85 миллионов гонконгских долларов).

После этого работник уволился и поступил на работу управляющим партнером с зарплатой более 220 тысяч долларов. Но несмотря на это его взаимодействие с бывшим руководителем продолжалось. Позже ему было предложено вернуться к старому руководителю. Работник согласился в середине 2000г., но неохотно. С ним заключили договор на 3 года, по истечении которых он получит пакет акций компании. При этом его зарплата составила 250 тысяч долларов в месяц. С января 2001г. 300 тысяч.

Стороны также договорились, что руководитель подарит ему 75000 акций в новой компании.

Письменный трудовой договор заключен не был. Работник с августа 2000 работал неполный день, но получал, как и было оговорено. Но далее стороны договорились, что отложат вступление в силу устного трудового договора до января. Тогда же они просили работника скорректировать условия в пользу уменьшения сумм.

Далее его зарплату урезали до 200 тысяч в месяц (вместо 300 тысяч), а 100 тысяч должны быть выплачены в конце года по результатам работы. Работник согласился. Однако в апреле работодатель отказался платить зарплату вообще. Работник относился с пониманием к сложностям в компании в течение нескольких месяцев, однако в конце августа его терпение лопнуло и он уведомил работодателя о своем увольнении.

Суду предстояло прежде всего установить, кто был работодателем, т.к. вновь созданная компания была также совместным предприятием, подчинялся напрямую работник одному из акционеров этой компании, по сути работал на двух других акционеров. Также нужно было установить, несут ли все эти акционеры субсидиарную ответственность по обязательствам перед работником, т.к. некоторые из них не были в курсе условий, которые были обещаны работнику.

Поскольку трудовой договор не был заключен, суд

отметил, что в соответствии с законодательством, срочный трудовой договор должен продлеваться каждый месяц.

Суд постановил взыскать с работодателя невыплаченную заработную плату с апреля по август в размере 1 миллиона долларов, компенсацию ущерба, связанного с незаконным увольнением в размере 200 тысяч долларов, компенсацию неиспользованного отпуска - \$45,333. В предоставлении акций суд отказал, т.к. такое обещание было дано не уполномоченным на то лицом. На работодателя также возложено обязательство по уплате процентов за несвоевременную выплату заработной платы – 5% годовых. Оплата судебных издержек возлагается на работодателя. ■

Интервью с клиентом, менеджером по продажам, обратившимся за юридической помощью в связи с невыплатой заработной платы.  
Декабрь 2009 г., Санкт-Петербург

# Мне больше года не платили заработную плату!

---

### Вы сейчас работаете?

Нет, я инвалид третьей группы.

### Вы инвалид. А работали?

Я работал, несмотря на заболевание свои, я работал.

### Что Вас привело сюда, что Вас заставило обратиться в этот центр?

Значит, смысл в чем, что я работал у индивидуального предпринимателя. Ну, как бы, я давно этого человека знал, и по просьбе я у нее работал. Но как оказалось, что человек меня подвел, в том отношении, что она мне не платила зарплату очень долго, ну, больше года. Я, исходя из нашей дружбы, терпел, ждал ее обещание. Но собственно мое терпение закончилось потому, что когда мое состояние здоровья ухудшилось, я лег в больницу...А вот еще что очень важно, что она мне не выдала страховой полис. А когда мне стало плохо и пришлось ложиться, то без полиса как обычный безработный. Когда я вышел, я у нее запросил полис и получил отказ. Кроме того, она уже сменила место дислокации, я ее еле нашел тогда. Говорю, в конце концов, давай мне деньги и больничный

и хватит, мы расстанемся. Говорю, я знаю, что у тебя оборот хороший, я директор по продажам, я знаю какие обороты ...

### А вот, если не секрет, о каких суммах шла речь? Ваша зарплата?

Моя зарплата, исходя из моего опыта, я ее получал 40 тыс. рублей в месяц.

И когда я обратился к ней, давай, в конце концов, я напишу заявление на увольнение, давай мне отпускные, давай мне мою зарплату – и мы расстанемся. Она мое заявление порвала, и мою трудовую книжку просто кинула в меня, и сказал, иди отсюда, иди по-доброму, а иначе ...ну как бы у человека связи, а иначе мы тебя посадим на веки вечные в милицию, в тюрьму. Ну, это как бы простые угрозы, меня они особо не пугают, у меня определенные тоже есть какие-то связи, но не в этом дело. Сложность еще в том оказалась, что перед тем как я лег в больницу, ухудшилось мое здоровье почему! То, что мне было очень плохо, она этим воспользовалась и на меня оформила кредит, на большую сумму. У меня была безупречная кредитная исто-

рия, поэтому было достаточно легко оформить. Мне было настолько плохо, что меня приволокли в банк, подписать документы, я диабетик, если Вам это что-то говорит, у меня упал низко сахар. Гиполикемия, то есть я вообще не соображал, что я делал, меня приволокли силой. Ну, там я сижу, смотрю, и говорю, той, которая оформляет кредиты - Девочка мне плохо. Она смотрит, вызвала охрану, в этом банке и охрана сказала, знаете что, мы вас посадим, меня быстренько сгребли и повезли в другой банк.

### Что это за люди были, которые вас возили?

Мой работодатель. И ее знакомые, по моему из милиции были люди. А привезли меня в другой в банк в я тоже смотрю на девочку, и когда она мне дает один такой...я просто беру и пишу ей «откажи!», из последних сил пишу. Она на меня смотрит, бумажку в помойку, и как я понимаю кредит

одабривается. У меня естественно сахар падает, это все подсовывается вот так, я уже на автомате подписываю. Потом когда в прокуратуру пошел и говорю, в конце концов вы же можете по почерку определить, что человек не в себе был, когда подписывал, но меня отфутболили.

Кстати, после этого я пошел в милицию, пожаловаться. У меня заявление не приняли, послали меня куда подальше. Мне было плохо, у меня не было сил шататься по инстанциям, я просто попал в больницу в тяжелом состоянии, в коматозном. И это было последней каплей, собственно говоря. И я обратился в прокуратуру, в следственный отдел и стали меня посылать, футболивать. Я обратился в Комитет по труду на красном проспекте, мне сказали замечательную фразу: - «У Вас с собой нет ни копии договора, ни чего!». Это моя ошибка то, что я не взял копии договора, ну что сделаешь. Говорят, что запись в трудовой книжке есть,

это ни чего не говорит. И то, что я показываю справки, то, что она писала в банк, что я работал у нее, это тоже не считается, ну и т.д. ну, и послали меня куда по дальше.

### Сколько времени Вы затратили на общение с инстанциями?

Это огромное количество времени, в 2008 году я обратился в трудовую инспекцию, это был месяц...я могу ошибиться, но где-то либо ноябрь, либо декабрь. Первый раз, то есть вот запись в трудовой книжке, что вот ситуация такая и вот документы, справки, квитанция об оплате, то есть это показывает, что я не один месяц здесь работал и зарплата у меня такая вот. Вот эти справки в два разных банка, в которые она меня приперла.

### Когда Вы пришли в суд?

Я пришел как раз вот...в первый раз...в 2008 году, когда мне не пришел ответ из прокуратуры как поло-



жено через три месяца. Надо отдать должное девочкам, ну секретарям, они действительно там работают и дают какие-то советы. А следователи, извините, плохо работают. Они мне сказали, что Ваше дело просто передается от одного следователя к другому, то есть за это время поменялось четыре следователя.

Я обратился в суд, у меня заявление не приняли по странному ответу, мне сказали, Вы неправильно написали. И как я понимаю у них существует какая-то юридическая договоренность с юридическими конторами потому, что они вокруг суда расположены. Ну, меня послали в юридическую контору, которая напротив, что бы мне написали исковое заявление. Извините, написание искового заявления стоит 2500 рублей. Для меня как для больного человека, инвалида ...ну, тогда у меня инвалидности не было, для меня это очень много денег стоит, 2500 рублей для меня это не реально заплатить, за исковое заявление. Вот...я опять пошел в прокуратуру, ну, и так далее, так далее.... И все по наивности ждал ответа от прокуратуры.

А в прокуратуре мне объясняют, что мы не можем найти этого человека. Ну, опять же девочки секретари мне сказали такую вещь, что Ваше дело просто перекадывают, и они ничего не ищут. И даже такой вот аспект, что мне здесь сказали нужно запросить выписку из налоговой, есть вообще такое предприятие или нет. За мои деньги, мне это обошлось в общей сложности 500 рублей.

### Кто Вам сказал?

Здесь, консультант мне сказал! Говорят, ты иди в налоговую, и выясни, есть ли она сейчас это ИП или нет, может она закрылась. То есть мне об этом не говорили ни в суде ни где, здесь мне предложили, объяснили что и как. Я пошел, взял запрос, оказывается, она существует. И вот мне сейчас, здесь девочки написали заявление как в прокуратуру, так и в трудовую инспекцию. Сказали, что надо отправить заказным письмом

по почте и т.д. Что я и сделаю, домой приду и все оформлю. То есть вот все это время, от прокуратуры не было ни какого толку, трудовой инспекции ни какого толку не было. То есть получается, что вот здесь, консультанты, мне хоть что-то начали говорить и оформлять. То есть мне она уже объяснила, что и как, и потом, что делать.

### На Ваше заболевание, как-то повлияла эта ситуация?

Естественно! Вы понимаете, когда человек попадает в такую ситуацию, плюс еще эти кредиты, плюс еще угрозы из банков, там расправы и всякое разное, у нас как бы банки, Вы сами знаете, вредные. То есть и физическую расправу обещали, ну, я как бы я не боюсь потому, что каждый человек, особо тяжело болеет и знает, что в любое время можешь помереть от болезни, и он практически ни чего не боится. Поэтому вот.... Конечно повлияло, естественно, это же нервы, собственно говоря, а нервные клетки не восстанавливаются, если состояние ухудшается.

### Можете объяснить, почему она перестала Вам платить?

Я думаю, что как бы человек..... может быть есть такое понятие, что деньги человека портят... Я не знаю! Просто у нее доход увеличился, значительно, в том числе благодаря моим связям и стараниям. И она не только мне не стала платить, то есть там был достаточно большой коллектив, но остальные все приезжие из области, из дальней...но и должности там поменьше, обычный монтажник и так далее. То есть они....

### У Вас зарплата черная была?

Ну, она мне давала зарплату, я расписывался в ведомостях, а то, что она была черная, я только узнал, когда стал заниматься всеми вот этими делами. Притом предыдущая фирма, где я работал, оказалась то, что это не ее фирма, она неизвестно откуда взяла печать и этой печатью пользовалась в документации. То есть тут вот так вот интересно было. Ни каких со-

циальных отчислений за это время не было, естественно и страхового полюса у меня не было, как не предыдущей так и не в этой организации.

### Вы себе как-то объясняли эту ситуацию, у Вас нет трудового договора?

Трудовой договор мы как бы заключали, но я копию не взял. У меня было свое рабочее место, у меня все как бы было. В данном случае, я сгруппировал, что не взял себе копию, но что сделаешь. Как бы я работал на предыдущих местах, я ни когда не забирал копию трудового договора, все документы были в моем сейфе и все, то есть у меня таких не было вещей.

### Какие сейчас у Вас перспективы, Вы их видите?

Перспективы на самом деле, честно говоря, я больших перспектив не вижу! Просто этим занимаюсь потому, что я считаю, что это...как с точки зрения, даже может быть, если получится, как бы до нее достучаться, может быть как бы...ну, конечно хотелось бы получить деньги. В конце концов, что бы больше не было таких ситуаций у нее с другими работниками. Может человек поймет, что так делать нельзя. Потому, что все остальные боятся, понимаете, то есть у нее есть другие организации, я с людьми общался все просто бояться. Потому что народ запуган, той же милицией потому, что у нее там связи и так далее. Я просто единственный хожу, что-то там делаю, потому что в свое время работал в другой организации там проблема та была, я ходил добивался своего и добился. Там значит, через какое-то время...но у меня тогда сил было больше, потому и бегал, быстрее дела все делались, а сейчас я практически сижу все время в больницах.

А с другой стороны, я думаю, народ зря боится. Потому, что пока мы все так боимся, поэтому все та и происходит.

**Спасибо, то, что Вы рассказали – очень важно! Успехов Вам! ■**



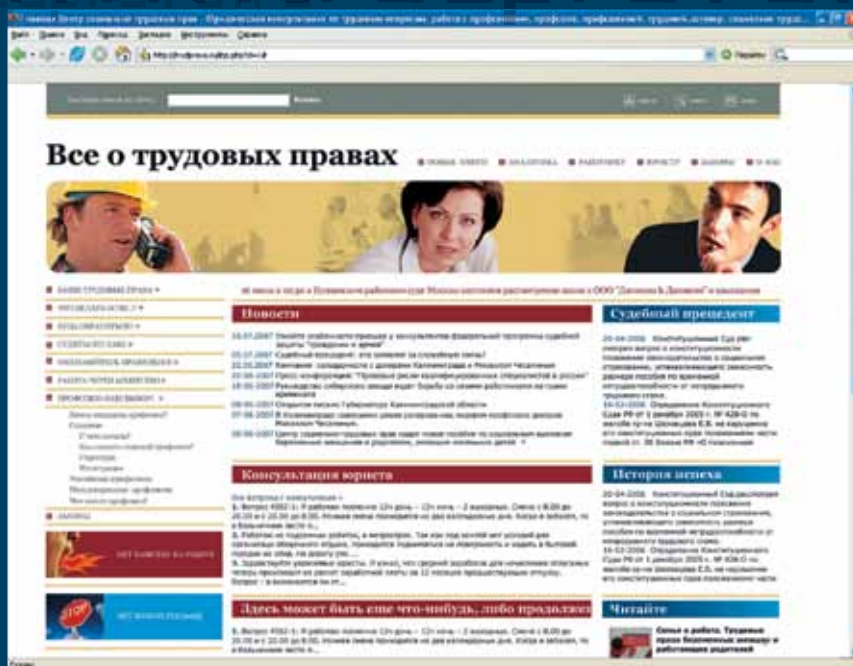
# КАК УЗНАТЬ ВСЁ О СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВАХ?

просто кликни

[www.trudprava.ru](http://www.trudprava.ru)

[www.trudprava.ru](http://www.trudprava.ru)

Более  
**10 000**  
ОТВЕТОВ  
на вопросы  
работников!



УЗНАЙ ОТВЕТ  
НА СВОЙ ВОПРОС!