**Судебная практика о нарушениях медицинских организаций по оплате труда работников**

Как показывает судебная практика, споры об оплате труда постоянно лидируют среди остальных видов споров работников с работодателями. Это касается и медицинских организаций.

С данными спорами сравнимы только споры о восстановлении на работе. Это и понятно. Ведь наемный труд это способ получения работниками денег для удовлетворения своих потребностей. И лишаясь этой зарплаты, или переживая ее уменьшение, работникам ничего не остается, как жаловаться в судебные органы или инспекцию труда.

Но споры по зарплате бывают разные: это могут быть споры просто о взыскании невыплаченной заработной платы, когда работодатель допускает ее задержку. А могут быть споры о неправильном начислении заработной платы, - нередко из-за того, что неправильно учитывается рабочее время. Бывают и споры по причине неправильного начисления отпускных, из-за неначисления премии, неначисления надбавок и других видов дополнительных выплат.

Еще одна категория дел - это когда работник не согласен со взысканием материального ущерба за обучение, взысканием аванса по командировкам или отпускам, взыскание при недостачах.

Предлагаем вам обзор судебной практики по некоторым типичным нарушениям работодателей в области рабочего времени и оплаты труда.

**Нарушения оплаты отпусков**

Работодатели не всегда предоставляют работникам положенные им дополнительные отпуска. Эти нарушения могут быть двух видов:

* непредоставление дополнительных отпусков, предусмотренных для отдельных категорий медиков;
* непредоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда.

Случается так, что руководители медицинских организаций не предоставляют работникам дополнительные отпуска, предусмотренные Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (далее – Постановление № 482).

В этом постановлении дан перечень должностей работников медицинских организаций, которым необходимо предоставлять дополнительный отпуск. Соответственно, при увольнении эти работники должны получать компенсацию данных отпусков. Конечно же, непредоставление отпусков таким работникам будет нарушением законодательства и может повлечь судебный спор. Работник может просить суд понудить работодателя предоставить данный отпуск либо выплатить его компенсацию при увольнении. Как и в любом другом случае, при нарушении трудового законодательства, работник вправе требовать возмещения морального вреда (ст.237 ТК РФ) и взыскать с работодателя судебные расходы.

Пример. Так, медсестра обратилась в суд с требованием предоставить ей ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 35 дней пропорционально отработанному времени.

Суд установил, что она является медицинским работником, участвующим непосредственно в оказании психиатрической помощи, медицинской сестрой палатной психоневрологического отделения больницы. И, несмотря на то, что по результатам спецоценки условий труда ей установлен класс 2 и дополнительный отпуск за вредные условия труда не предусматривался, такой работник всё же имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск, так как подпадает под действие Постановления № 482. Суд иск удовлетворил (Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 11.03.2016 по делу № 33-719/2016).

Таким образом, даже если условия труда на рабочем месте соответствуют классу 2 (допустимые), но должность работника упомянута в Постановление № 482, необходимо предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска. Не забудьте также указать предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в трудовом договоре и в правилах внутреннего трудового распорядка.

Для того чтобы определить условия труда на рабочем месте, работодатели проводят специальную оценку условий труда (ранее это была аттестация рабочих мест). Если специальная оценка условий труда устанавливает на рабочем месте вредные условия труда, то в соответствии с классом и подклассом вредных условий труда работодатель обязан предоставлять компенсации, в том числе дополнительный отпуск не менее 7 дней (ст. 117 ТК РФ).

Обратите внимание, что компенсации включает в себя не только дополнительный отпуск но и повышенную оплату, а в некоторых случаях и сокращенный рабочий день (ст. 92, 147 ТК РФ).

Непредоставление соответствующей компенсации в зависимости от класса (подкласса) условий труда будет нарушением. При этом отсутствие в отчете о спецоцнке указания на компенсации суд не воспримет как основание их непредоставления.

Пример. Так, организация ранее провела аттестацию рабочих мест, для работников были установлены вредные условия класса 3 подкласса 2. Однако работнику был предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 рабочих дней, а не 7 календарных дней. Сокращенное рабочее время и повышение заработной платы предусмотрено не было. Работники обратились в инспекцию труда, которая вынесла работодателю предписание об установлении компенсаций. Организация обжаловала предписание в суд, но суд встал на сторону инспекции и работников и указал, что отсутствие в картах аттестации рабочих мест указания на предоставление льгот, гарантий и компенсаций не является достаточным и безусловным основанием освобождения работодателя от их предоставления и ухудшения прав работников по сравнению с действующим законодательством (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.05.2017 по делу № 33-7681/2017).

Какой урок мы можем извлечь из этого судебного дела? Компенсации за работу во вредных условиях необходимо предоставлять, иначе могут последовать судебные споры и штрафы ГИТ.

**Нарушения оплаты, связанные с рабочим временем**

Много споров встречается об оплате сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ). Причем часть из этих споров касается установления сокращенного рабочего времени по ч. 1 ст. 350 ТК РФ, а также по Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (далее – Постановление № 101), которое определяет в каких случаях медицинским работникам устанавливается сокращённое рабочее время.

Если продолжительность рабочего времени Постановлением № 101 не установлена, и работники, например, работают 40 часов в неделю вместо 39, то один час в неделю они работают сверхурочно, и за данный час им надлежит предоставлять компенсации в виде повышенной оплаты или дополнительного времени отдыха. Кроме того, часто нарушается и порядок оформления сверхурочной работы, которая должна оформляться отдельным приказом и с согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

Таким образом, при неустановлении должного количества рабочих часов в неделю есть риск и получения штрафа от ГИТ за не оформление сверхурочной работы, и спора с работником в судебном порядке.

В суде работник сможет взыскать оплату сверхурочной работы за последний рабочий год (см., например, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.10.2018 по делу N 33-17596/2018).

Но не всегда суды решают судебные дела в пользу работодателя. Если работники считают, что им положен сокращенный рабочий день (30 или 33 часа), а в перечне Постановления № 101 их нет, то суд откажет им во взыскании оплаты сверхурочной работы (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.03.2016 № 33-4752/2016 по делу № 2-5128/2015).

Особенно тщательно суды проверяют ситуацию в тех случаях, когда работники работают по графику (а для медицинских работников это не редкость), работодатель вводит суммированный учет (ст. 104 ТК РФ), а сверхурочная работа рассчитывается по итогам учетного периода. И здесь уже исход дела зависит от работодателя. Если график был составлен правильно, и работник не оставался на работе дольше, чем указано в графике, то сверхурочной работы не будет, и суд откажет работнику, даже если тому показалось, что он работал больше, чем следовало. Главное в такой ситуации, чтобы по табелю учета рабочего времени тоже было видно, что работник не работал больше нормы (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.03.2016 № 33-4752/2016 по делу № 2-5128/2015).

Но если по итогам учетного периода отработанные часы превысили установленную для работника норму – ничего не поделаешь, суд взыщет оплату сверхурочной работы (см., например, Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.03.2016 по делу N 33-2774/2016; Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 26.05.2015 по делу № 33-4403/2015), а вместе с ней и проценты за задержку заработной платы (ст. 236 ТК РФ) и возмещение морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Однако даже если работнику установлен сокращенный рабочий день, иногда его просят задержаться. Если это никак не оформляется документально, работнику довольно трудно доказать, что его привлекали к работе за пределами нормы рабочего времени, ведь и свидетелей такой работы, готовые свидетельствовать против работодателя в суде как правило, не бывает. В этом вопросе судебная практика на стороне работодателя (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.03.2016 № 33-4752/2016 по делу № 2-5128/2015)

Таким образом, необходимо установить работнику сокращенное рабочее время в соответствии с его должностью и компенсировать ему всю сверхурочную работу, в том числе и при суммированном учете (повышенной оплатой труда или предоставлением времени отдыха). Это позволит организации избежать штрафов и судебных разбирательств.

При установлении дежурств также случаются нарушения. Этот вид работы регулируется Приказом Минздрава России от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому», в котором указан порядок учета рабочего времени на дежурстве, ведь от учета дежурств, в том числе, зависит размер заработной платы.

Пример. Так, руководство больницы, в связи с сокращением круглосуточного поста изменило график работы, в том числе ввела график дежурств. Однако, установив приказом дежурство на дому и его график, работодатель не получил у работницы согласие на такой режим работы, дополнительное соглашение к трудовому договору в данной части между работником и работодателем не заключалось. Работник обратилась в инспекцию труда, которая и обнаружила данное нарушение. Суд признал предписание инспекции верным (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 11.09.2015 по делу № 33-5559/2015).

Итак, дежурства устанавливаются строго по Положению об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени, с внесением изменений в трудовой договор работника и в соответствующие локальные нормативные акты.

**Взыскание ущерба**

ТК РФ предусматривает несколько ситуаций, когда работодатель может взыскать с работника материальный ущерб, в том числе стоимость обучения, если работник не отработал предусмотренный в договоре срок (ст. 249 ТК РФ). Казалось бы: медицинская организация обучила работника новой специальности или организовала повышение квалификации за свой счет, и теперь имеет право взыскать стоимость обучения, если он не оправдал ее надежды на длительное и успешное сотрудничество. Но судебная практика далеко не так однозначна в этом вопросе.

Например, если обучение было вызвано необходимостью повышения квалификации согласно законодательству, оно проводится за счет работодателя (пп. 8 п. 1 ст. 79 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»), и взыскать ущерб с работника не получится (см., например, Решение Белогорского городского суда Амурской области от 20.02.2017 по делу № 2-219/2017(2-3243/2016), Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.05.2017 № 33-8641/2017 по делу № 2-1087/2017).

Если же повышение квалификации не являлось обязательным, и с работником было составлено дополнительное соглашение к трудовому договору о взыскании стоимости в случае не отработки срока, у организации есть все шансы взыскать стоимость обучения (см., наприрмер, Заочное решение Нерюнгринского городского суда Республики Саха (Якутия) от 12.07.2018 по делу № 2-842/2018, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.03.2018 по делу № 33-4295/2018)

Таким образом, при направлении работника на обучение, обратите внимание, обязательно ли оно по законодательству. Если да – тогда в таком случае не стоит пытаться взыскать с работника стоимость обучения.

Бывают случаи взыскания с работников материального ущерба и в других случаях. Например, при повреждении автомобиля в результате ДТП. Конечно, в данном случае идет речь не о медицинских работниках, а о водителях и водителях-экспедиторах.

Практика показывает, что если по данным ГИБДД работник оказался виновным в ДТП, с него можно будет взыскать весь причинённый ущерб (см., например, Решение Московского районного суда города Калининграда от 20.02.2017 по делу № 2-611/2017(2-4380/2016).

Понятие работодателя взыскать стоимость ремонта автомобиля после ДТП вполне понятно, но будьте внимательны в этом случае, проверьте по документам из ГИБДД кто является виновником.

ТК РФ предусматривает и другие основания взыскания ущерба с работников. Например, в результате недоставки или умышленного повреждения имущества. Однако, в последней судебной практике подобных дел не обнаружено.

Надеемся, представленные нами уроки судебных дел помогут вашей организации избежать указанных выше нарушений.