Современная гуманитарная академия

Производственная практика

Тема « трудовой договор (контракт), трудовые конфликты и порядок их разрешения в суде»

:

Студент группы ЗЮ509

Гусева Наталья Александровна

Содержание.

Введение……………………………………………………………………………..…3

1. Понятие и формы защиты трудовых прав работников…………………………..….4

1.1.Понятие защиты трудовых прав…………………………………………………..4

1.2. Защита трудовых прав…………………………………………………………….7

1.3. Правопорядок в сфере труда……………………………………………………...7

2. Квалификация самозащиты трудовых прав работников………………………….....9

2.1. Оплата при приостановлении работы…………………………………………...10

2.2. Пример…………………………………………………………………………….13

Заключение……………………………………………………………………………….16

# Глоссарий………………………………………………………………………………...17

# Библиографический список…………………………………………………………….18

Приложение……………………………………………………………………………..19

Введение

Ни для кого не секрет, что российская экономика находится в стадии становления. Многие предприятия перешли в частные руки, и являются субъектами предпринимательской деятельности. А целью предпринимательской деятельности является извлечение прибыли, притом её размер должен быть как можно выше. При этом работодатели зачастую идут на нарушение прав трудящихся, ставя при этом во главу угла снижение материальных затрат на реализацию этих прав, тем самым пытаясь увеличить долю чистой прибыли. Следовательно, существует объективное противоречие между правами трудящихся в сфере трудовых отношений и основной целью предпринимательской деятельности, заключающейся в извлечении максимальной прибыли.

В данном случае законодатель становится на защиту прав трудящихся. Новый Трудовой кодекс РФ имеет множество механизмов защиты прав трудящихся, но как показал двухгодичный опыт его применения, к сожалению, он не решил всех проблем. Весь вопрос заключается в том, что эти механизмы на практике недостаточно эффективны, и применение их является весьма проблемным.

Трудовые споры - конфликты между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали массовым и хроническим явлением. В донной работе я расскажу как сама стала жертвой со стороны работодателя, но благодаря знаниям полученным при учебе, смогла поставить руководство на место.

1. Понятие и формы защиты трудовых прав работников.

Согласно ст.2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется, и каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Человек и гражданин в России наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают трудовые права. Трудовой Кодекс РФ закрепляет в ст. 21 широкий круг прав работника, к числу которых относит право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, а также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Более того, одним из основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений является принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке[[1]](#footnote-1).

1.1.Понятие защиты трудовых прав.

Понятие защиты трудовых прав работников надо различать в широком и узком ее смыслах. Защита трудовых прав работников в узком смысле слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом ХIII ТК РФ.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

установление на федеральном уровне Трудовым кодексом и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

развитие производственной демократии как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды. Трудовой кодекс воспринял традицию Кодекса законов о труде по защите трудовых прав работников и выделил специально раздел, названный "Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права". В наименовании ст. 352 ТК и ее текст были внесены изменения в редакции Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90. в новой редакции она предусматривает способы защиты трудовых прав, так и свобод.

В первой же статье этого раздела[[2]](#footnote-2) указаны основные четыре способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и судебная защита.

В российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17). Осуществление прав и свобод человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17).

Процедурно-процессуальные отношения по разрешению трудовых споров, также непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулирует институт трудовых споров. Все процессуальные отношения по трудовым спорам возникают, как правило, на основе такого юридического факта, как действия работников (изъявивших волю на рассмотрение спора). Понятие "защита трудовых прав" включает не только указанные способы защиты, но и другие способы - как апробированные многолетней практикой (например, при создании самого акта трудового права и централизованном или локальном порядке), так и новые: работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), сохраняя при таком отказе все трудовые права. Это правило повторено в ст. 219 и 220 ТК, закрепивших в соответствии со ст. 37 Конституции РФ осуществление права на труд в безопасных для здоровья и жизни условиях. Однако, как указывалось ранее, это очень ограниченно-узкое понятие самозащиты (ст.379 ТК) не охватывает всех форм самозащиты, о которых говорит п.2 ст. 45 Конституции РФ: "Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом". И какой бы то ни было не запрещенный законом способ самозащиты своих трудовых прав работники не избрали, он правомерен не только по защите индивидуальных, но и коллективных трудовых прав и законных трудовых интересов. Конституция РФ - это Закон прямого действия и в данных ситуациях гарантирующий государственную защиту трудовых прав и свобод работников.

1.2. Защита трудовых прав.

Защита трудовых прав - это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а при их появлении - оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей. В такой ситуации могут использоваться также способы, закрепленные в ст. 142 ТК: отказ от работы при задержке более чем на 15 дней выплаты начисленной заработной платы, разные акции протеста работников и др.

Раздел XIII ТК назван "Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права". Следовательно, процесс этой защиты имеет свои стадии, в частности:

а) профилактика от трудовых правонарушений;

б) рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;

в) восстановление нарушенных трудовых прав;

г) ответственность за трудовые правонарушения.

1.3.Правопорядок в сфере труда.

Правопорядок в сфере труда - это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

В условиях стабильности трудового правопорядка, в котором участвуют все элементы механизма правового регулирования труда, эффективнее реализуются трудовые права и обязанности субъектов, трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, а в случаях трудовых правонарушений быстрее и полностью защищаются и восстанавливаются трудовые права работников.

Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку он складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

Конкретный уровень (нормальный, высокий, низкий) трудового правопорядка и законности в сфере труда в каждой организации отражает и состояние общественной жизни в социальной сфере в правовом государстве.

К высокому уровню трудового правопорядка и законности в сфере труда на каждом производстве должны стремиться как к результату правового регулирования труда все субъекты трудового права.

Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав. А преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав ст. 380 ТК запрещает. За нарушение данного запрета они несут ответственность как за нарушение трудового законодательства, установленную Трудовым кодексом, Кодексом об административных правонарушениях и даже Уголовным кодексом.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда как дисциплинарную, так и административную (штраф) и материальную, а в соответствующих случаях - уголовную, несут виновные должностные лица администрации, работодатель. Виновные в этом руководители производства, его подразделений и их заместители могут быть по требованию профсоюзного органа наказаны вплоть до увольнения, смещены с занимаемой должности. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях - к материальной и уголовной ответственности.

2. Квалификация самозащиты трудовых прав

работников.

Одной из форм защиты трудовых прав работника является самозащита, представляющая собой правомерное поведение потерпевшего (лица, чьи права нарушаются или находятся под угрозой нарушения), направленное на предупреждение (пресечение) действий нарушителя, без обращения к помощи судебных и иных органов.

Впервые в ТК РФ прямо предусмотрена возможность работника самостоятельно защищать свои права, и закреплены положения, касающиеся самозащиты трудовых прав.

Способами самозащиты, предусмотренными законом, являются:

отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;

отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

отказ работника от выполнения работы вследствие его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты. При этом работодатель не вправе требовать от работника исполнении трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой;

приостановление работником работы с предварительным письменным извещением работодателя, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, указанных в ст. 142 ТК РФ, когда приостановка работы не допускается.

Таким образом, самозащита работниками трудовых прав заключается в отказе работника от работы и направлена, прежде всего, на предотвращение неблагоприятных последствий, которые могут наступить в случае продолжения работы, угрожающей жизни или здоровью работника.

При этом работодатель, его представители не имеют право препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих трудовых прав. Отказ работника от выполнения работ по основаниям, предусмотренным законом, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. Более того, преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

2.1. Оплата при приостановлении работы.

За последние месяцы прошлого года усилился рост просроченной задолженности по заработной плате. Однако закон никто не отменял. В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники вправе приостановить работу, а работодатель обязан оплатить им это время. В каком размере? Именно на эту тему мы и поговорим сегодня.

Исходя из общепринятых принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за свой труд. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ выплата должна производиться не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. В случае нарушения работодателем установленных сроков выплаты заработной платы Трудовой кодекс РФ[[3]](#footnote-3) предоставляет работнику право приостановить работу (за исключением случаев, перечисленных в ч. второй ст. 142 ТК РФ) на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом важно помнить, что за отказ от работы работника нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности, если:

задержка выплаты заработной платы на день приостановки работы составила более 15 дней;

перед тем как приостановить работу, сотрудник уведомил об этом работодателя в письменной форме.

По сути, получается, что приостановка работы (на законных основаниях!) в связи с невыплатой зарплаты является индивидуальной формой самозащиты работника, о которой сказано в статье 379 Трудового кодекса РФ. А это значит, что на период приостановки работы (независимо от того, находился работник на рабочем месте или нет\*) за ним должны быть сохранены все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права[[4]](#footnote-4) , а также гарантии реализации права на самозащиту. Например, сохранение места работы (должности), сохранение заработной платы. Работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи.

Так как отказ от работы в случае задержки выплаты зарплаты является формой самозащиты работника, то для реализации этого права работнику должны быть предоставлены соответствующие гарантии. В том числе на оплату труда. В противном случае, можно ли считать отказ от работы самозащитой? Ведь работник в таком случае теряет не только в заработке, но и в выплате отпускных и других сумм, исчисляемых из среднего заработка. Как платить?

Данный вопрос мы предлагаем рассмотреть с позиции ответственности работодателя. Ведь неслучайно право работника приостановить работу в случае задержки ему выплаты заработной платы рассматривается в контексте статьи[[5]](#footnote-5), определяющей ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Допустим, заработная плата работнику вовремя не выплачивается (задержка составляет более 15 дней), однако работник продолжает работу под угрозой применения наказания (например, увольнения или применения иного дисциплинарного взыскания). Обращаем ваше внимание, что в таком случае речь будет идти о принудительном труде (ст. 4 ТК РФ). Поскольку принудительный труд, согласно Конституции РФ (ст. 37), запрещен, то в данной ситуации работодатель, по сути, нарушает конституционное право работника на свободный труд. А это значит, что работник имеет полное право оставить свое рабочее место. Существуют ли в законе какие-либо гарантии на этот счет? Отвечаем, существуют. Во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться работодатель несет перед работником материальную ответственность в виде возмещения неполученного им заработка[[6]](#footnote-6). За невыплату заработной платы свыше двух месяцев предусмотрена ответственность, установленная статьей 145.1 Уголовного кодекса РФ.

Вместе с тем, отказ от работы в порядке самозащиты не является простоем[[7]](#footnote-7). А это значит, что применение правил оплаты простоя к приостановке работы как форме самозащиты не допустимо. Кроме того, нельзя не учитывать, что право на приостановление работы в случае задержки зарплаты предоставляется независимо от наличия вины в действиях работодателя. В табеле учета рабочего времени это время в отличие от простоя обозначается буквенным кодом «НЗ» независимо, по чьей вине произошла приостановка. Следовательно, гарантия оплаты также не должна ставиться в зависимость от вины работодателя. Наиболее правильным в таком случае представляется возмещение неполученного заработка в полном объеме. Простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Таким образом, во избежание судебных исков работодателям следует иметь в виду, что за время, в течение которого работник приостановил работу в порядке самозащиты при нарушении сроков выплаты заработной платы, работник не должен потерять в оплате. К моменту окончания действий по самозащите прав работник должен получить причитающуюся ему задержанную зарплату с учетом процентов (денежной компенсации)[[8]](#footnote-8)плюс заработную плату за время приостановления работы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации\* от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Для примера хотелось бы привести следующую ситуацию (из личного опыта)

2.2. Пример.

На предприятии ООО «Раундлед», я работала с июня 2008 года. Согласно заключенного трудового договора № 63К от 02.06.2008 г., ООО «Раундлед», обязуется своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату. В то время уже наблюдалось нарушение своих обязанностей со стороны ООО«Раундлед», задержка заработной платы на месяц.

В декабре я обратилась по вопросу невыплаты заработной платы в прокуратуру. На данный момент задержка зарплаты составила 3 месяца. Директору предприятия 11.12.2008г. было вынесено постановление о возбуждении дел об административном правонарушении ч.1 ст.5.27 КоАП РФ. Этот шаг не к чему не привел. Зарплату так и не выплатили, а долг продолжает расти. Моя зарплата на этом предприятии составляла 20000 руб., согласно штатному расписанию. На 22.04.2009г. задолженность по заработной плате составляла 42571руб.50коп. На основании ст.142 ТКРФ 2 февраля 2009 года, оповестив письменно работодателя, мне пришлось приостановить работу в связи с задержкой заработной платы более чем на 4 месяца. В конце месяца выясняется, что работодатель отказывается производить оплату за период приостановки, аргументируя это тем, что я не работала и отсутствовала на своем рабочем месте.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте[[9]](#footnote-9).

Приостановка работы в связи с невыплатой зарплаты является индивидуальной формой самозащиты работника, о которой сказано в статье 379 Трудового кодекса РФ. А это значит, что на период приостановки работы (независимо от того, находилась я на рабочем месте или нет) за мной должны быть сохранены все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права[[10]](#footnote-10), а также гарантии реализации права на самозащиту. Например, сохранение места работы (должности), сохранение заработной платы.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ[[11]](#footnote-11) оплата нормируемой части заработной платы не производится лишь в случае, если трудовые обязанности не выполняются по вине работника. Те - же условия оговорены и в трудовом договоре № 63К от 02.06.2008г. Поскольку моей вины в рассматриваемой ситуации нет, то период отказа от работы подлежит оплате. Единственной действие со стороны предприятия на мои заявления, было лишения меня заработной платы за эти дни. В мае я решила обратиться с исковым заявлением в наш районный суд. В заявление я просила признать действия работодателя не законными. Оставить за мной право на сохранения заработной платы на весь период приостановки работы. В определенный срок выплатить причитающуюся мне задержанную зарплату в размере 42 571(сорок две тысячи пятьсот семьдесят один рубль) 50 копеек с учетом процентов за каждый задержанный день[[12]](#footnote-12) плюс заработную плату за время приостановления работы.

В ходе судебных разбирательств, ответчик в суде не появлялся. Так как на судебное заседание ответчик не явился, то дело рассматривалось в порядке заочного производства. Суд решил: мои исковые требования к ООО«Раундлед» удовлетворить. Более подробная информация изложена в приложении 1.

Заключение

Итак мы разобрались в правах которые мы имеем вступая в трудовые отношения.

Точнее сказать мы выяснили как их защитить. Теперь вступая в трудовые отношения мы можем с уверенностью сказать: «Я знаю свои права и могу их отстоять». Главное, не боятся доказывать свою правоту. Я сама лично в этом убедилась.

# Глоссарий

|  |  |
| --- | --- |
| Защита трудовых прав | это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а при их появлении - оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей |
| Правопорядок в сфере труда | это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права |
| самозащита | правомерное поведение потерпевшего (лица, чьи права нарушаются или находятся под угрозой нарушения), направленное на предупреждение (пресечение) действий нарушителя, без обращения к помощи судебных и иных органов |
| Трудовые споры | конфликты между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали массовым и хроническим явлением |
| Защита трудовых прав работников в узком смысле слова | это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение |
| основные четыре способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов: | самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и судебная защита |
| защита трудовых прав в широком смысле слова | реализация защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства |

# Библиографический список

Нормативные акты

1.Конституция Российской Федерации. Принята референдумом Российской Федерации 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 2009г. – 21 декабря.

2. Захарьин В. Р. Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе Российской Федерации: для работодателей и работников: по состоянию на 10 января 2007 года, изд. "КноРус" - 2007, 152 стр.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями).

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Москва: изд. «Омега-Л», 2007.-160 стр.

Научная литература

1. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 512 с.

2. Оробец В. М., Яковлев Д. А. Трудовое право: Учебное пособие; 1-е издание, 2009 - 272 стр, изд. СПб.: «Питер».

3. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право: учебное пособие; 2-е изд.-СПб.:"Питер" - 2008, 224 стр.

4. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов - Москва: Юстицинформ, 2005.- 288 с.

Судебная практика

1. Гражданское дело по иску Гусевой Н.А. к ООО «Раундлед» о взыскании заработной платы, компенсация за задержку в выплате заработной платы, начисления и взыскании заработной платы за время приостановления работы.

Приложение 1

Дело №2-216/2009

Заочное решение

Именем Российской Федерации

г. Камешково 11 июня 2009 года

Камешковский районный суд Владимирской области в составе:

председательствующего судьи Абрамова М.В.

при секретаре Быковой И.В.

с участием истца Гусевой Н.А.,

рассмотрел в открытом судебном заседании в г. Камешково гражданское дело по иску Гусевой Натальи Александровны к ООО «Раундлед» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку в выплате заработной платы, начисления и взыскания заработной платы за время приостановления работы,

установил:

Гусева Н.А. обратилась в районный суд с иском к ООО «Раундлед» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку в выплате заработной платы, начисления и взыскания заработной платы за время приостановления работы, с обоснованием, что она с 05 июня 2008 года работает в ООО в должности мастера. Поскольку срок выплаты заработной платы работодателем регулярно нарушается, суммы выплачиваются частично, с 03 февраля 2009 года она приостановила работу, предупредив об этом администрацию ООО, обращалась в прокуратуру Камешковского района с заявлением. С учетом неоднократно уточненных сумм просит суд взыскать с ответчика заработную плату за сентябрь 2008г. В размере 11 686 руб., денежную компенсацию за задержку (на 13.05.2009) в размера 1 052 руб. 50 коп., за январь 2009г. В размере 29 864 руб., компенсацию за задержку в размере 1 180 руб. 70 коп., начисленную заработную плату за февраль 2009г в размере 1020 руб., денежную компенсацию за задержку в размере 8 руб. 80 коп., всего 44 832 рубля. Также просит обязать ответчика начислить заработную плату за вынужденное приостановление работы с 03.02.2009 г.по май 2009г.включительно.

В судебном заседании Гусева Н.А. исковые требования поддержала и пояснила, что с 03.06.2008 г. Она работает сменным мастером в ООО «Раундлед». С ней был заключен трудовой договор, согласно штатному расписанию ей был установлен оклад в размере 15 000 руб. работа была организованна по сменам, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Вначале работодателем условия трудового договора выполнялись полностью, однако уже в сентябре 2008г. Стали происходить задержки заработной платы. В декабре 2008г. С этим вопросом она обратилась в прокуратуру района, однако это ни к чему не привело, иногда ей, как и другим работникам, выплачивались некоторые суммы.

В связи с задержкой выплаты заработной платы 02.02.2009г. она предупредила письменно работодателя о приостановлении работы и с 03.02.2009г. работу приостановила. Полагает, что за данный период времени ей также должна быть выплачена заработная плата, однако работодатель отказывается ее начислять, ссылаясь на то , что она отсутствовала на рабочем месте. Просит взыскать с ответчика заявленные суммы, определив их на момент вынесения решения.

Представитель ответчика- ООО «Раундлед» в судебное заседание не явился, о дне и времени рассмотрения дела извещен надлежащим образом, что подтверждается уведомлением о вручении от 02.06 2009г. об уважительности причин неявки суду не сообщил и не просил рассмотреть дело в его отсутствие.

В соответствии с ч.1 ст.233 ГПК РФ в случаи неявки в судебное заседания ответчика, извещенного о времени и месте судебного заседания, не сообщившего об уважительных причинах неявки и не просившего о рассмотрении дела в его отсутствие, дело может быть рассмотрено в порядке заочного производства.

Истец Гусева Н.А. не возражает против рассмотрения дела в порядке заочного производства.

Выслушав объяснения истца, изучив материалы дела суд приходит к следующему.

В соответствии с абз.6 ст.136 ТКРФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст.236 ТКРФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в то время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Судом установлено, что приказом №63-к от 03.06.2008г. Гусева Н.А. принята в ООО «Раундлед» на должность сменного мастера плавильщиков свинцовых сплавов с заключением трудового договора, по п.1.1, п.5 которого за выполняемую работу работодатель своевременно выплачивает работнику заработную плате в размере согласно штатному расписанию.

Согласно штатному расписанию, утвержденному 01.04.2008г. Генеральным директором ООО «Раундлед». Тарифная ставка по должности, на которую принята Гусева Н.А. установлена в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) руб.; добавка за вредность (тяжелые и вредные условия труда) -8%; надбавка за работу в ночные и вечерни часы -20%, 35%.

По справке ООО «Раундлед» на 22.04.2009г. задолженность по выплате заработной платы Гусевой Н.А. составляет 42 571 (сорок две тысячи пятьсот сорок один) руб. 50 коп.

Согласно представленной карточки счета 70 ООО «Раундлед», за период с июня 2008г. По 01.01.2009 года Гусевой Н.А. начислена заработная плата за вычетом налога на доходы с физических лиц за июнь 2008г.- 12 188 руб., за июль 2008г.- 18 638 руб., за август 2008г.- 16 269 руб., за сентябрь 2008г.- 19687 руб., за октябрь 2008г.- 20007 руб., за ноябрь 2008г. 14556 руб., за декабрь 2008г.- 1909руб., итого 103 344 (сто три тысячи триста сорок четыре) руб.

При этом, за данный период истцу выплачено: 15.08.2008г. из кассы предприятия – 12 188 руб.; 17.09.2008г. путем перечисления на счет – 18 638 руб.; 09.10.2008г. путем перечисления на счет – 16 108 руб.; 20.12.2008 г. путем перечисления – 20 007 руб.; 30.12.2008г. из кассы- 1300 руб., путем перечисления- 5095 руб., итого 73 336 (семьдесят три тысячи триста тридцать шесть) руб.

Таким образом, на 01.01.2009г. Гусевой Н.А. получена заработная плата за июнь. июль, август, октябрь, частично ноябрь 2008г., и на указанную дату у ООО «Раундлед» имелась задолженность по выплате за сентябрь 2008г. -19687 руб., за ноябрь 2008г.-8161 руб., за декабрь 2008г. -1909 руб., итого 29917 (двадцать девять тысяч девятьсот семнадцать) руб.

По справке бухгалтерии истцу за январь 2009 г. начислена заработная плата в размере 29 864 руб., за февраль2009г.- 1020руб., выплачено в феврале 2009г. 10070 руб., в апреле 2009г. -8000руб., из этого следует, что в феврале была погашена задолженность за ноябрь и декабрь 2008г., в апреле частично за сентябрь 2008г., далее выплат не производилось.

Таким образом, судом установлен факт задержки выплат начисленной Гусевой Н.А. заработной платы, при этом размер задолженности составил за сентябрь 2008г.-11 687 руб.; январь 2009г.- 29864 руб. 50 коп.; февраль 2009г.-1020руб., всего- 42571(сорок две тысячи пятьсот семьдесят один) руб. 50 коп.

Поскольку в представленной копии трудового договора дата выплаты заработной платы Гусевой Н.А. не определена согласно карточки счета 70 выплаты производились работодателем путем перечисления на счет в МАКБ «Возрождение» или через кассу предприятия в разные календарные дни, суд считает возможным определить дату выдачи, указанную истцом- 10 числа каждого месяца.

Согласно ч.1 ст.56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Ответчик в суд возражений, документов, обосновывающих свою позицию по заявленному иску, свой вариант расчета не представил.

Учитывая, что трудовым договором материальная ответственность ООО «Раундлед» за несвоевременную выплату заработной платы не установлена, суд считает необходимым для определения денежной компенсации применить норму ст.236 ТКРФ, определив размер процентов исходя из одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБРФ за каждый день задержки.

Согласно Указаний ЦБРФ от 11 июля2008г., от 11 ноября 2008г.,от 28 ноября 2008г, от 23 апреля 2009г., от 13 мая 2009г. за период с 14 июля 2008г. по 11 ноября 2008г. размер ставки рефинансирования установлен 11% годовых; с 12 ноября 2008г. по 30 ноября 2008г. – 12%; с 01 декабря 2008г. по 23 апреля 2009г.- 13,0%; с 24 апреля 2009г. по 13 мая 2009г.- 12,5%; с 14 мая2009г. по настоящее время- 12%.Гусевой Н.А. за сентябрь 2008г. начислена заработная плата в размере 19687 руб., из которых на день рассмотрения дела не выплачено 11687 руб. поскольку истцом требование о взыскании денежной компенсации на часть полученной в апреле заработной платы за сентябрь не заявлено, подлежит расчету денежная компенсация за задержку начисленной , но не выплаченной части зарплаты в размере 11687 руб. Учитывая, что срок заработной платы 10 число каждого месяца, денежная компенсация подлежит выплате с 11 октября 2008г. по 11 июня 2009г., то есть за 244 календарных дня.

Приметив установленную ЦБРФ ставку рефинансирования, сумма компенсации за задержку заработной платы за сентябрь 2008г. составляет:

-134 рубля 13 копеек(11687 руб.х32дн.х11%х1/300);

-88 рублей 82 копейки(11687руб.х19дн.х12%х1/300);

- 729 рублей 27 копеек (11687руб.х144дн.х13%х1/300);

- 97 рублей 39 копеек(11687руб.х20дн.х12,5%х1/300);

-135 рублей 57 копеек(11687руб.х29дн.х12%х1/300),

итого 1 188 руб.18 коп.

за январь 2009г. Гусевой Н.А. начислена заработная плата в размере 29 864 руб. 50 коп., денежная компенсация подлежит выплате с 11 февраля 2009г по 11 июня 2009г., то есть за 121 календарный день.

Приметив установленную ЦБРФ ставку рефинансирования, сумма компенсации за задержку заработной платы за январь 2009г. составляет:

-931 рубль 77 копеек (29864,5 руб.х72дн.х13%х1/300);

-248 рублей 87 копеек(29867,5руб.х20дн.х12,5%х1/300);

-346 рублей 43 копейки(29864,5 руб.х29дн.х12%х1/300),

итого 1527 руб.07коп.

за два рабочих дня февраля 2009 г. Гусевой Н.А. начислена заработная плата в размере 1020 руб. денежная компенсация подлежит выплата за период с 11 марта 2009г. по 11 июня 2009г. то есть за 93 календарных дней.

Приметив установленную ЦБРФ ставку рефинансирования, сумма компенсации за задержку заработной платы за февраль 2009г. составляет:

-19 рублей 45 копеек(1020руб.х44дн.х13%х1/300);

-8 рублей 50копеек(1020руб.х20дн.х12,5%х1/300);

-11 рублей 83 копейки(1020руб.х29дн.х12%х1/300),

итого 39 руб. 78 коп.

Таким образом, сумма денежной компенсации за нарушение срока выплаты Гусевой Н.А. заработной платы за сентябрь 2008г., январь и февраль 2009г. подлежащая взысканию с ООО «Раундлед» составляет 2 755 (две тысячи семьсот пятьдесят пять) руб. 03 коп.

Кроме исковых требований о взыскании задолженности и денежной компенсации, Гусевой Н.А. заявлено требование о начислении за время приостановления работы с 03.02.2009г. за февраль, март, апрель, май, 10 дней июня 2009г. из расчета среднего заработка.

В судебном заседании установлено, что 02.02.2009г. Гусева Н.А., воспользовавшись правом, установленным ст.142 ТКРФ, письменно предупредила руководство ООО «Раундлед» о приостановлении работы в связи с задержкой выплат за 2008г. и с 03.02.2009г. ее приостановила. Приостановление работы в данном случаи является способом защиты трудовых прав истца при установленном судом факте грубого нарушения ее трудовых прав со стороны работодателя, в частности нарушение права на своевременное получение заработной платы за выполненную работу.

В соответствии с абз. 8 ст.142 ТКРФ в период приостановления работы работник

имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, в связи с чем отказ работодателя от начисления заработной платы в период приостановления работы по причин отсутствия работника на рабочем месте является не законным.

Таким образом, судом установлено, что вина Гусевой Н.А. в приостановлении работы отсутствует, на этот период за ней должны быть сохранены место работы( должность) и средний заработок согласно абз.3 ст.220 ТКРФ.

Согласно ст. 139 ТКРФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. Данная статья устанавливает общий порядок исчисления средней заработной платы, особенности ее исчисления определяются правительством РФ.

В силу абз. 2п.9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ №922 от 24 декабря 2007г., средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество рабочих дней в период, подлежащей оплате.

Абзац 3 п. 9 данного Положения устанавливает, что средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Таким образом, для исчисления средней заработной платы истца необходимо определить средний дневной заработок с учетом начисленной заработной платы за период работы и количество отработанных дней.

Как следует из карточки счета № 70, справки бухгалтерии от 22.04.2009г. за период с 05.06ю2008г. по 02.02.2009г. включительно Гусевой Н.А. начислена заработная плата в размере 153067 руб. 50 коп.

Поскольку при приеме на работу истцу была установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, что подтверждено пояснениями Гусевой Н.А. в судебном заседании и п.4 трудового договора, количество рабочих дней по производственному календарю за 2008, 2009г.г. за данный период времени составит 165 рабочих дней, а средний дневной заработок за указанный период составит 927 руб. 68 коп.

За период приостановления работы количество рабочих дней согласно производственному календарю на 2009г. составит: февраль – 18 рабочих дней, март – 21 рабочий день, апрель- 22 рабочих дня, май 19 рабочих дней и всего 80 рабочих дней.

При этом как следует из показаний Гусевой Н.А., в марте и апреле 2009г. на предприятии имелись простои по причине не зависящим от работодателя и работника: в марте 2009г. – 6 дней, в апреле- 11 дней.

В соответствии со ст.157 ТКРФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Таким образом, за время приостановления работы с 03.02.2009г. Гусевой Н.А. подлежит начислению заработная плата в размере: за февраль- 16698 руб. 24 коп.; за март 2009г.- 16772руб.34 коп.; (13915 руб.20 коп. Простой – 15000руб.(оклад) :21 ден. х 6 дн. (время простоя)х2/3= 2857 руб. 14коп.); за апрель 2009г. – 15204руб. 48коп. (10204руб. 48 коп . простой – 15000руб.:22дн.х11дн.(время простоя)х 2/3); за май 2009г. – 17625руб.92коп., итого 66300руб.98 коп.

Налоговая ставка, установленная в соответствии со ст.224НКРФ в размере 13% (8619руб.13 коп.) подлежит вычету из суммы и зачислению в бюджет. С учетом этого, подлежащая к взысканию заработная плата за период приостановления работы составит 57681 руб.85 коп.

С учетом изложенного, исковые требования Гусевой Н.А. подлежат удовлетворению в полном объеме и с ООО «Раундлед» подлежит взысканию заработная плата за сентябрь 2008г., за январь – февраль 2009г., денежная компенсация за нарушения срока выплаты начисленной за указанный выше период заработной паты, а также подлежащая начислению заработная плата за период приостановлении работы.

В соответствии с ч.1 ст.88 ГПК РФ судебные расходы состоят из госпошлины и издержек, связанных с рассмотрением дел.

Согласно п.1 ч.1 ст. 333.36 НКРФ истец от уплаты госпошлины при обращении в суд общей юрисдикции по иску о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иных требований, вытекающих из трудовых правоотношений, освобожден.

Учитывая, что закон не предусматривает освобождения работодателя об обязанности уплатить госпошлину, суд считает необходимым взыскать с ООО «Раундлед» госпошлину в доход государства исходя из размера удовлетворенных исковых требований.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 194-198 ГПКРФ, суд

решил:

Исковые требования Гусевой Натальи Александровны к ООО «Раундлед» удовлетворить.

Взыскать с ООО «Раундлед» в пользу Гусевой Натальи Александровны:

- заработную плату за сентябрь 2008г. в размере 11687 руб., за январь 2009г. – 29864 руб. 50 коп., за февраль 2009г.- 1020руб., всего 425(сорок две тысячи пятьсот семьдесят один) руб. 50 коп.;

- денежную компенсацию за нарушение срока выплаты заработной платы за сентябрь 2008г. в размере 1188 руб. 18 коп., за январь 2009г. в размере 1527 руб. 07 коп., за февраль 2009г. 39 руб. 78 коп., всего – 2755 (две тысячи семьсот пятьдесят пять) руб. 03 коп.;

- заработную плату за период приостановления работы с 03.02.2009г. по 31.05.2009г. в размере 57 681(пятьдесят семь тысяч шестьсот восемьдесят один) руб. 85 коп. и всего 103008(сто три тысячи восемь) руб. 38 коп.

Взыскать с ООО «Раундлед» в доход государства госпошлину в размере 2630 руб. 08 коп.

Ответчик в праве подать в суд заявление об отмене заочного решения в течении 7 дней с момента вручения ему копии этого решения.

Решение может быть обжаловано во Владимирский областной суд через Камешковский районный суд в течении 10 дней по истечению подачи ответчиком заявления об отмене этого решения, а в случаи подачи такого заявления – в течении 10дней со дня вынесения судом определения об отказе удовлетворения этого заявления.

Председательствующий Иванов И.И.

1. ст.2 ТК РФ [↑](#footnote-ref-1)
2. ст.352 ТК [↑](#footnote-ref-2)
3. ст. 142 ТКРФ [↑](#footnote-ref-3)
4. ст. 379 ТК РФ [↑](#footnote-ref-4)
5. ст. 142 ТК РФ [↑](#footnote-ref-5)
6. ст. 234 ТК РФ [↑](#footnote-ref-6)
7. ст. 722 ТК РФ [↑](#footnote-ref-7)
8. ст. 236 ТК РФ [↑](#footnote-ref-8)
9. ч. 3 ст. 142 ТК РФ [↑](#footnote-ref-9)
10. ст. 379 ТК РФ [↑](#footnote-ref-10)
11. ст. 155 ТКРФ [↑](#footnote-ref-11)
12. ст. 236 ТК РФ [↑](#footnote-ref-12)