

# ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК № 2



апрель 2010 года

## **ВЕРХОВНЫЙ СУД РФ РАЗЪЯСНИЛ**

В каком размере производится оплата за время приостановления работы, если отказ работника от исполнения трудовых обязанностей вызван задержкой выплаты заработной платы?

Ответ на этот вопрос интересовал нас со дня принятия Трудового кодекса РФ, т.е. с февраля 2002 года. Судебная практика по таким спорам была разнообразна: суды взыскивали и 2/3 средней заработной платы, как за простой по вине работодателя, взыскивали и средний заработок, были и отказы в удовлетворении таких исков. В период экономической стабильности интерес к этому вопросу пропал, так как заработная плата стала выплачиваться своевременно. Сегодня в различных отраслях и на предприятиях ситуации с задержкой заработной платы вновь становятся проблемой дня.

Верховный Суд Российской Федерации разъясняя вопросы, возникающие в судебной практике из трудовых отношений, (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за 1 У квартал 2009г., ) разъяснил следующее:

Согласно ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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.

На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу 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.

И второе разъяснение, которое дал Верховный Суд РФ, касается минимального размера оплаты труда, а именно: включаются ли в величину минимального размера оплаты труда при установлении месячной заработной платы работника компенсационные и стимулирующие 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). Сегодня это – 4330 рублей.

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.

В силу сказанного 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.