

РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТНИКАМ В СЛУЧАЕ НЕСВОЕВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Зарплата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Невыплата зарплаты в установленный срок не допускается и является нарушением трудового законодательства.

Универсального алгоритма, который можно применить при длительной задержке выплаты зарплаты, нет. Поэтому, если согласие о сроках погашения задолженности не достигнуто, вы можете воспользоваться одним из способов, представленных ниже, или же применить комплекс мер.

Обращение к работодателю с требованием выплаты компенсации за задержку зарплаты

За нарушение установленного срока выплаты зарплаты работодатель должен выплатить денежную компенсацию (ст. 236 ТК РФ). Ее размер должен быть не меньше 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Компенсация начисляется на суммы, полагающиеся работнику уже после удержания НДФЛ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Приостановка работы

При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). О приостановлении работы работодателя необходимо известить в письменной форме, получив при этом доказательства извещения. Например, можно попросить работодателя расписаться на втором экземпляре заявления о приостановке работ. Если работодатель отказывается это сделать, то заявление можно направить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. В этом случае работу можно приостановить с момента получения заявления работодателем. Время приостановки работы должно быть оплачено исходя из среднего заработка (вопрос 4 Обзора законодательства и судебной практики ВС РФ, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от

10.03.2010). Обратите внимание на то, нет ли обстоятельств, являющихся исключением из общего правила, при которых приостановка работ не допускается.

В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте. При этом работнику нужно будет выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить задержанную заработную плату в день выхода на работу. Кроме того, должны быть выплачены и проценты за задержку выплаты заработной платы.

Обратите внимание!

Некоторые категории работников не имеют права на приостановку работы. К ним относятся:

- сотрудники и работники органов и организаций Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формирований и организаций, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, правоохранительных органов;

- государственные служащие;

- работники организаций, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работники, выполняющие работы, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи). К ним относятся, к примеру, машинисты котельной, обеспечивающей население теплоэнергией (Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 N 60-О).

Также не допускается приостановка работ в периоды введения военного или чрезвычайного положения.

Обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС)

Работник имеет право обратиться к работодателю и представительному органу работников с предложением о создании КТС, которая должна быть создана в 10-дневный срок из равного количества представителей работодателя и работников. С заявлением о нарушении права работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о невыплате заработной платы в установленный срок. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в КТС, при этом трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления. По общему правилу спор рассматривается в присутствии работника или уполномоченного им

представителя. Если денежные требования работника будут признаны обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме. В течение трех дней со дня принятия КТС решения по существу индивидуального трудового спора его копии должны быть направлены работнику и работодателю. Если решение КТС не было обжаловано, для чего установлен 10-дневный срок, то оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении данного срока. Если решение КТС не было исполнено, то работнику может быть выдано удостоверение, которое является исполнительным документом. В течение трехмесячного срока со дня выдачи удостоверения его следует предъявить в службу судебных приставов для принудительного исполнения (ст. 382, ч. 1, 2 ст. 384, ст. ст. 385, 386, ч. 2, 3 ст. 387, ч. 3 ст. 388, ч. 1, 2, 3 ст. 389 ТК РФ).

Обращение в инспекцию по труду

Работник имеет право направить жалобу в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае. В обращении необходимо указать орган, в который оно направляется (Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае), свои фамилию, имя, отчество, почтовый адрес для ответа. Рекомендуются указать и свой номер телефона. Далее в обращении необходимо привести полное название организации с указанием формы собственности, адрес фактического местонахождения, Ф.И.О. руководителя и контактные данные администрации, если они вам известны. В обращении кратко и понятно должна быть изложена суть жалобы, факты и обстоятельства. Укажите период, за который не выплачивалась зарплата, общую сумму задолженности и другие обстоятельства, имеющие отношение к делу. Если работник хочет, чтобы при проверке источник жалобы был раскрыт, в обращении выражает пожелание о неразглашении сведений о заявителе. В этом случае инспекторы будут обязаны не разглашать источник жалобы работодателю (ст. 358 ТК РФ). В конце обращения необходимо поставить личную подпись и дату. Рекомендуются приложить к обращению копию трудового договора, а также доказательства невыплаты зарплаты, если они имеются. Обращение можно подать лично или направить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Кроме того, обращение можно передать и через Интернет в форме электронного документа. По общему правилу обращение рассматривается в течение 30 дней со дня его получения, однако в исключительных случаях срок рассмотрения обращения может быть продлен еще до 30 дней.

Если в ходе проверки контролирующие органы установят факт задержки зарплаты, то работодателю будет выдано предписание о выплате работнику заработной платы, а также процентов за ее задержку. Контролирует исполнение предписания инспекция. Помимо этого рассмотрят вопрос о привлечении виновных к ответственности (ст. 360 ТК РФ; ст. 5.27 КоАП РФ; ст. 145.1 УК РФ; п. п. 86 - 92 Административного регламента, утв. Приказом Минтруда России от 30.10.2012 N 354н).

Обращение в суд

С исковым заявлением или заявлением о вынесении судебного приказа следует обращаться в районный суд или к мировому судье по месту нахождения работодателя (ст. ст. 23, 28 ГПК РФ).

Подавая исковое заявление, нужно иметь доказательства, подтверждающие факт работы в организации, а также при возможности факт невыплаты зарплаты. Это могут быть трудовой договор, приказ о приеме на работу, запись в трудовой книжке, справки от работодателя, расчетные листки, выписки из банка, свидетельские показания и пр. (ст. ст. 131 - 132 ГПК РФ). Если суд примет решение в пользу работника, то исполнительный лист о выплате зарплаты за три месяца можно выписать в день вынесения решения. В отношении остальной части невыплаченной зарплаты исполнительный лист будет выдан после того, как решение вступит в законную силу (ст. ст. 211, 428 ГПК).

Кроме неполученной заработной платы и денежной компенсации за ее задержку работник вправе потребовать и возмещение морального вреда. Как правило, размер морального вреда не превышает пяти тысяч рублей. Если с момента вынесения решения до фактической выплаты задержанной зарплаты прошел большой период, то работник может обратиться в суд, рассмотревший дело, с заявлением об индексации взысканных сумм (ст. 208 ГПК РФ).

Если заработная плата была начислена, но не выплачена, работник может обратиться в суд за выдачей судебного приказа, который и будет исполнительным документом. Для этого работнику нужно составить заявление. В приказном порядке можно взыскать как сумму долга, так и начисленные проценты за несвоевременную выплату. Судебный приказ должен быть вынесен в течение пяти дней со дня обращения в суд. При этом стороны в суд не вызываются, судебное разбирательство не проводится. После вынесения судом судебного приказа его копия в пятидневный срок высылается работодателю. Он может в течение 10 дней представить суду свои возражения, если они имеются. Если в этот срок возражений не поступает, суд выдает второй экземпляр судебного приказа, заверенный гербовой печатью, для предъявления его к исполнению. По заявлению приказ может быть направлен для исполнения судебному приставу-исполнителю. Однако, если работодатель в течение 10 дней все же представит возражения, приказ отменяют (абз. 7 ст. 122, ст. ст. 126, 128, 129, ч. 1 ст. 130 ГПК РФ). Судебный приказ о выплате зарплаты за три месяца также должен быть немедленно исполнен. Отмена судебного приказа не лишает работника возможности обратиться в суд с исковым заявлением.

Срок для обращения в суд и в трудовую инспекцию

По общему правилу работник за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, может обратиться в суд в течение одного года со дня

установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если зарплата была начислена, но не выплачена, а работник продолжает работать в этой организации, срок обращения в суд не пропущен в любом случае (п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Когда зарплата начислялась, но не выплачивалась, а трудовой договор с организацией уже расторгнут, срок обращения в суд отсчитывается с момента увольнения.

Если зарплата работнику не начислялась, то срок начинает течь со дня, когда работнику должна была быть выплачена зарплата.

Важно то, что, даже если срок пропущен, работник имеет право обратиться в суд. При наличии уважительных причин суд восстановит срок (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Как показывает практика, эти сроки применяются и при обращении в контролирующие органы. Обращение в органы независимо от результатов рассмотрения жалобы не приостанавливает сроки для обращения в суд.

Обратите внимание!

При обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

Увольнение без досрочного предупреждения

Если факт невыплаты зарплаты установлен, то работник имеет право уволиться по собственному желанию в любое время, не предупреждая работодателя за две недели. Работодатель будет обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в вашем заявлении (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).