

ПРАВО НА СВОЕВРЕМЕННУЮ ВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы относится к числу основных трудовых прав работника. Для большинства людей в нашей стране заработная плата остается единственным источником доходов. Однако далеко не все руководители считают своим долгом платить ее в срок. Трудовой кодекс РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы относится к принудительному труду, который в России запрещен (ст. 4 ТК РФ). Условия оплаты труда являются одной из основных составляющих трудового договора (ст. 57 Трудового кодекса).

При заключении трудового договора работник зачастую не участвует в составлении текста, формулировании прав и обязанностей, а лишь только присоединяется к форме договора, предлагаемой работодателем. Содержание же договора составляется таким образом (даже с учетом императивных норм), что в случае спорных моментов работник остается проигравшей стороной.

Нельзя не признать, что в определенных случаях Трудовой кодекс защищает права работодателей интенсивнее, чем работников, так как работодатель не только сторона трудовых отношений, но и важная социальная фигура, призванная обеспечивать нормальное функционирование трудовых отношений в обществе. Его защита со стороны государства – это в то же время и защита работника от безработицы, от падения уровня жизни и других социальных неурядиц.

Предусмотренное ст. 136 Трудового кодекса РФ право работника на получение заработной платы не реже, чем каждые полмесяца относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора. Как показывает практика, условие о выплате заработной платы за больший период времени, чем полмесяца, включается как в коллективные договоры, так и в трудовые договоры. Нарушение данной нормы имеет достаточно распространенный характер, и проблема своевременной выплаты заработной платы во всех сферах экономики стала общегосударственной.

Многие предприятия, чтобы не платить заработную плату два раза в месяц, практикуют сбор у работников заявлений с просьбой осуществлять выплату заработной платы один раз в месяц. Данная практика незаконна. Дело в том, что иная периодичность выплаты заработной платы может быть установлена только федеральными законами. В связи с этим никакие заявления не могут быть основанием для выплаты заработной платы один раз в месяц. Несмотря на однозначность законодательного регулирования, некоторые топ-менеджеры

¹ Научный руководитель Филющенко Л.И.

и юристы придерживаются позиции, что при наличии заявления работника они всё-таки могут осуществлять выплату заработной платы работникам один раз в месяц. Точку в дискуссии поставил Роструд. В своём письме № 472-6-0 от «01» марта 2007 г. Федеральная служба по труду и занятости подчёркивает незаконность практики по выплате заработной платы один раз в месяц (даже при наличии соответствующего заявления работника) и предупреждает работодателей о возможном привлечении к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии со ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ и ст. 236 Трудового кодекса РФ.

При нарушении сроков выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета. Выплата процентов производится независимо от вины работодателя, что представляется правильным решением. Однако практика начисления процентов пока не сложилась: добровольно работодатели не выполняют этой обязанности. Работники тоже не проявляют активности. По-видимому, требуется более действенный контроль со стороны инспекции труда и привлечение к ответственности руководителей.

Нередко вопросы вызывают ситуации, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём. Согласно требованиям трудового законодательства выплата заработной платы в подобных случаях производится накануне этого дня. В связи с этим, организации, которые предпочитают заплатить работникам заработную плату после выходных или праздничных дней, также как и предприятия, осуществляющие выплату заработной платы один раз в месяц, должны быть готовы к возможному привлечению к ответственности. По постановлениям прокуратуры к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ привлечены десятки руководителей.

Повторное в течение года нарушение законодательства о труде лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет ответственность по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, которой предусмотрено наказание в виде дисквалификации на срок от одного года до трех лет. Санкция является весьма действенной. Руководителям стоит помнить и о возможной уголовной ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы свыше двух месяцев, совершенное руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности в соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ.

Основной формой защиты трудовых прав, в том числе права на заработную плату, является судебная форма. В связи с этим хотелось бы обратить внимание на порядок обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав, касающихся выплаты заработной платы. К сожалению, работники проявляют незнание и некоторую пассивность в защите своих прав. Гражданский процессуальный кодекс РФ предусматривает две формы обращения в суд граждан для восстановления нарушенного права о выплате заработной платы: выдача судебного приказа (приказное производство) и исковое производство.

Первая форма является упрощенной по отношению к исковому производству, поскольку она возможна, когда между сторонами (заявителем и должником) отсутствует спор о праве. Заявление о вынесении судебного приказа подается в письменной форме мировому судье по месту нахождения работодателя. В случае отсутствия оснований для отказа в принятии заявления судья в течение трех дней со дня поступления заявления выносит определение о возбуждении приказного производства, и в пятидневный срок выносит судебный приказ. Копия судебного приказа высылается должнику, который в течение 10 дней имеет право представить возражения относительно его исполнения. В случае, если в суд в установленный срок от должника не поступят возражения, судья выдает взыскателю второй экземпляр судебного приказа, который имеет силу исполнительного листа. По просьбе взыскателя судебный приказ может быть направлен судом для принудительного исполнения судебному приставу-исполнителю.

Для возбуждения искового производства необходимо подать исковое заявление судье по месту нахождения ответчика (работодателя). Исковое заявление составляется в двух экземплярах. К заявлению необходимо приложить копии трудовой книжки, трудового договора, по возможности, справки о задолженности и иные документы, связанные с работой. После вынесения судебного решения и вступления его в законную силу судьей выдается исполнительный лист, который также может быть направлен для исполнения судебного решения судебному приставу-исполнителю.

В соответствии со ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ, с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан вправе обратиться прокурор в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Прокуратура активно использует эту возможность.

Для улучшения ситуации с реализацией права на заработную плату необходимо активизировать работу инспекций по труду и проводить её совместно с прокуратурой и профсоюзами, осуществляющими общественный контроль в сфере социально-трудовых отношений.

Петкова Н.И., РГППУ¹

ИНТЕРНЕТ-РЕКЛАМА: ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ГРАЖДАН

Виртуальный мир в той или иной мере оказывает непосредственное воздействие на все сферы человеческой деятельности, в том числе и рекламу. Рассмотрение проблематики нарушения и защиты прав граждан в области виртуальной рекламы невозможно без предварительного уточнения понятия Интернет-рекламы.

У российского научного сообщества сегодня нет единого мнения относительно того, распространяется ли действующее законодательство о рекламе на Интернет-рекламу. Однако, обратившись к Федеральному закону «О рекла-

¹ Научный руководитель Левченко Ю.Ю.