



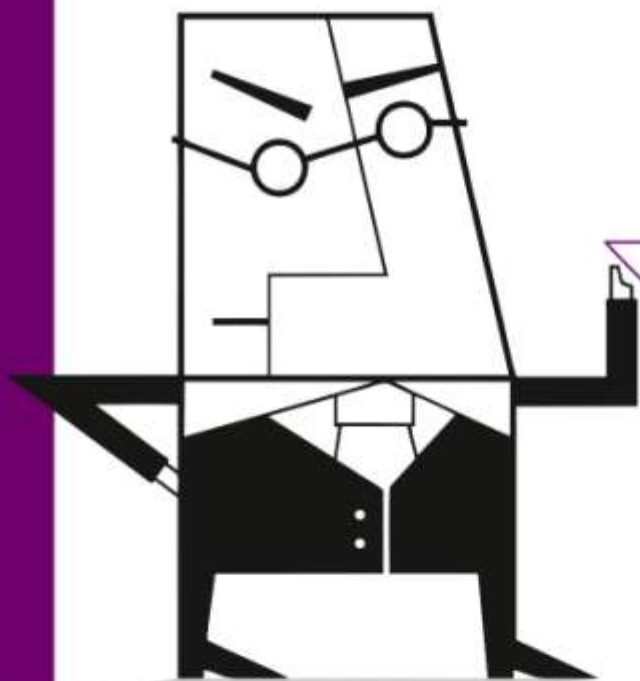
Споры о зарплате. Опасные
убеждения работодателей.
Штрафы. Практика

Жеребцов Роман

Старший юрист практики трудового
и миграционного права

2019

www.pgplaw.ru



- 1. Индексация заработной платы**
- 2. Премии уволенным работникам**
- 3. Вилки окладов**
- 4. Взыскание ущерба с работников**
- 5. Выбор зарплатного банка**

1. Индексация заработной платы



Что говорит Трудовой кодекс:

- Ст. 130 ТК РФ: «В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются ... меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы»
- Ст. 134 ТК РФ: «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги».
- Работодатели (не являющиеся госорганами) проводят индексацию в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

Конституционный Суд РФ:

- Индексация обязательна для всех работодателей
(*Определение КС РФ от 17.07.2014 № 1707-О, Определение КС РФ от 19.11.2015 № 2618-О*)

Верховный Суд РФ:

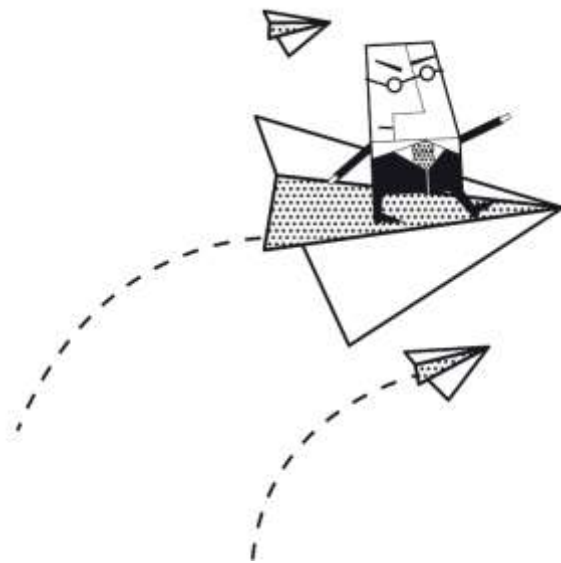
- Работодатели, которые не являются бюджетными организациями, вправе устанавливать любой порядок индексации заработной платы.
- Индексация может производиться путем периодического повышения должностных окладов, выплат премий и т.п.
(*Определение ВС РФ от 24.04.2017 № 18-КГ17-10*)

Санкции со стороны ГИТ

- За отсутствие положений об индексации в локальных актах - предписание об устранении нарушения или штраф за нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 ТК РФ)
- За невыполнение собственных локальных актов об индексации – штраф за нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 ТК РФ) (*Письмо Минтруда России от 26.12.2017 № 14-3/В-1135*)

ГИТ не вправе навязать работодателю какой-либо порядок индексации.

2. Премии уволенным работникам



Ситуация

Работник выполнил все критерии для получения премии и уволился до даты выплаты премии. Может ли работодатель не платить премию уволенному работнику?

Мнение ГИТ

- Если приказ о премировании издан до увольнения работника – платить премии нужно.
- Если приказ о премировании издан после увольнения работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

(Письмо Минтруда России от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874)

Судебная практика

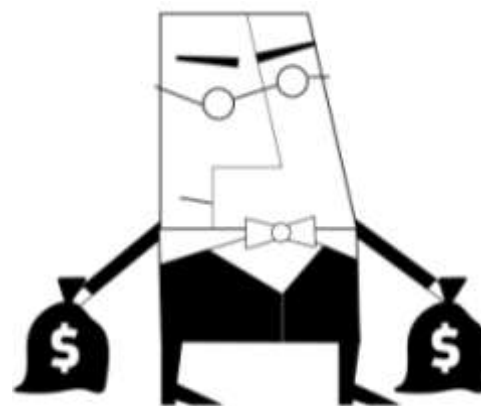
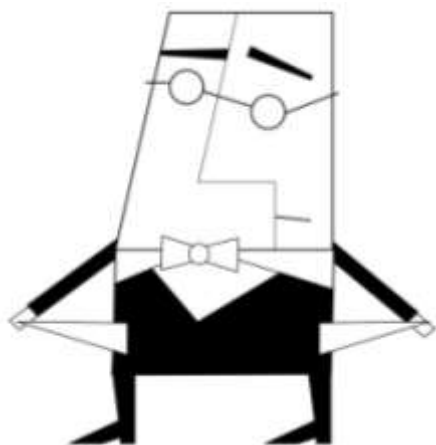
- Увольнение работника как единственное основание для невыплаты ему премии может быть расценено как дискриминация

(Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.02.2018 по делу № 33-1945/2018)

(Апелляционное определение Московского городского суда от 02.08.2013 по делу № 11-22649)

(Апелляционное определение Челябинского областного суда от 02.04.2015 по делу № 11-3327/2015)

3. Вилки окладов



Что говорит Трудовой кодекс:

- Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22)
- Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132)

Мнение ГИТ

- По одноименным должностям размеры окладов должны быть одинаковые
- Надбавки, доплаты и другие выплаты у разных работников могут различаться, в том числе в зависимости от квалификации, сложности работы, количества и качества труда

(Письмо Минтруда России от 25.10.2017 № 14-1/В-953)

(Письмо Роструда от 27.04.2011 N 1111-6-1)

Судебная практика

- Разные оклады по одной должности правомерны, если это обусловлено различиями в трудовом вкладе работников

(Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 15.02.2018 по делу № 33-2993/2018)

(Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.01.2017 № 33-1510/2017)

(Апелляционное определение Московского городского суда от 08.10.2012 по делу № 11-6827)

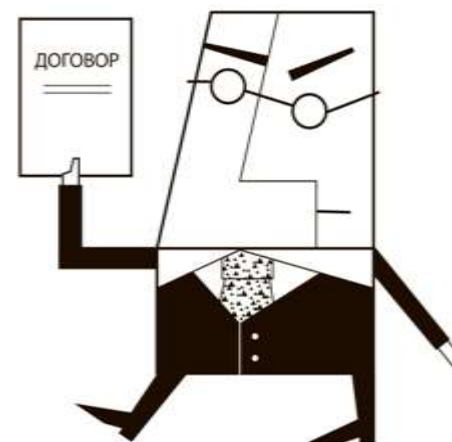
Судебная практика

- Разные оклады по одной должности правомерны, если работники работают в разных регионах

(Определение Верховного суда Республики Татарстан от 24.09.2012 по делу № 33-9697/2012)

(решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 02.11.2011 по делу № 2-2328/2011)

4. Взыскание ущерба с работников



Что говорит Трудовой кодекс:

- Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы взысканию не подлежат (ст. 238)
- Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241)
- Полная материальная ответственность – только в случаях, перечисленных в ст. 243 ТК РФ

Совокупность условий для наступления материальной ответственности:

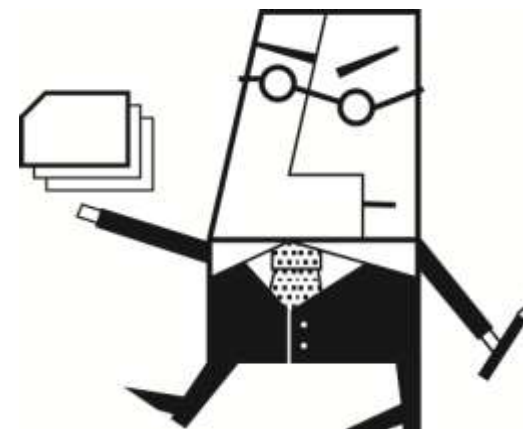
- наличие прямого действительного ущерба у работодателя,
- противоправность поведения (действий или бездействия) работника,
- причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом,
- вина работника в причинении ущерба.

Бремя доказывания – на работодателе

«Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника»

(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018)

5. Выбор зарплатного банка



Что говорит Трудовой кодекс:

«Заработная плата ... переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника... Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы» (ст. 136 ТК РФ)

Разъяснения Роструда (информация от 25.03.2019):

- Конкретный банк навязывать нельзя, в том числе под угрозой неблагоприятных последствий для работника.
- Запрещается вводить работника в заблуждении относительно возможности получения заработной платы только через единственный банк.
- Работник вправе указать банк для зачисления заработной платы как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора.
- Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), не может служить основанием для ограничения права работника на выбор банка

Законопроект № 677255-7 «О внесении изменения в статью 136 Трудового кодекса Российской Федерации»:

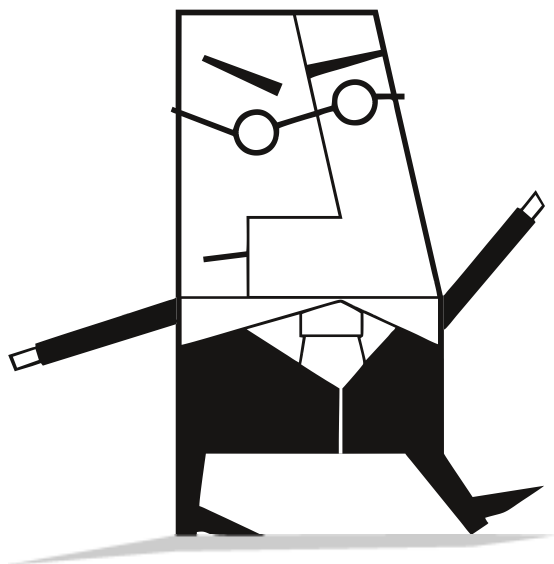
- срок заявления работника о замене зарплатного банка увеличивается с 5 рабочих до 15 календарных дней

Законопроект № 677227-7 «О внесении изменений в статью 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»:

- устанавливается штраф за воспрепятствование смене зарплатного банка работником (от 10 000 до 20 000 руб. для должностных лиц и от 30 000 до 50 000 руб. – для организаций)

Оба законопроекта приняты ГД в 1-м чтении 22 мая 2019.

Контактная информация



- Москва
- Санкт-Петербург
- Красноярск
- Южно-Сахалинск
- Пекин
- Шанхай

 www.pgplaw.ru

 info@pgplaw.ru

 +7 (495) 767-00-07

 +7 (495) 765-00-07