**Несвоевременная оплата труда: ответственность работодателя**

В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу.

**Самостоятельная защита работниками своих трудовых прав**

Положения, закрепленные в ч. 2 ст. 142 ТК РФ, направлены на обеспечение гарантий по соблюдению норм, установленных ст. 136 ТК РФ в части своевременной оплаты труда работников в размере, согласно действующему законодательству, в сумме, определенной трудовым договором, иными нормативными (локальными) актами. Применять или не применять указанный способ защиты трудовых прав - зависит от волеизъявления самого работника, чьи трудовые права нарушены несвоевременной выплатой работодателем заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Поэтому указанная норма относится к так называемым нормам "самозащиты" работника. Закрепляя в ч. 2 ст. 142 ТК РФ право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы работодателем на срок более 15 дней, законодатель, к сожалению, не дал определения самого понятия "самостоятельной защиты трудовых прав", а также не урегулировал ряд вопросов, правомерно возникающих как у работника, так и у работодателя в случае применения указанной нормы на практике. Часть 2 ст. 142 ТК РФ дает исчерпывающий перечень периодов, во время которых не допускается приостановление работы работником, однако на то, каким образом, за какой период времени до приостановки работы работник должен известить работодателя, в этой статье указаний не содержится. Также не решены важные вопросы, связанные с реализацией работником своего права на приостановку работы в порядке ч. 2 ст. 142 ТК РФ: - оплата периода приостановки работником работы; - необходимость нахождения работника на рабочем месте; - механизм реализации указанного права. На указанные вопросы нет ответов и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". Постараемся найти ответы на возникшие вопросы на примерах судебной практики, складывающейся в последнее время, а также рассмотрим ситуации, вытекающие из рассматриваемой нормы. В связи с тем, что ни в ст. 142 ТК РФ, ни в других статьях ТК РФ не определено, каким образом следует производить оплату работнику за период, на который он приостановил свою работу, на практике этот вопрос решают следующим образом: - в одних случаях работнику выплачивается 100% среднего заработка; - в других - 2/3 заработка; - а иногда средний заработок не сохраняется вовсе. В настоящее время нет единого мнения по поводу того, каким образом производить оплату работнику за период приостановления работы, поэтому требуется урегулирование этого вопроса на законодательном уровне. Проанализировав положения об оплате труда, закрепленные в ТК РФ, можно сделать вывод, что работнику в случае приостановления работы в связи с задержкой работодателем выплаты заработной платы и иных платежей не гарантируется оплата времени приостановки работы в размере среднего заработка, т. к. за указанное время работник не исполнял свои трудовые функции. Правила ст. 157 ТК РФ также не позволяют рассчитывать на оплату такого простоя и в размере 2/3 среднего заработка, поскольку данная статья такие условия оплаты ограничивает лишь условиями ст. 74 ТК РФ. А из понятия простоя, определенного ст. 74 ТК РФ, нельзя сделать однозначный вывод, что простой работника, оставившего работу в знак протеста против задержки заработной платы, следует считать простоем, подлежащим оплате по правилам ст. 157 ТК РФ. Кроме того, существует мнение, что необходимо производить оплату в полном размере, т. к. работник приостанавливает работу не по своей вине, а по вине работодателя, не выплатившего своевременно заработную плату.

Работник обратился в суд с иском к ООО «Рога и копыта" о взыскании заработной платы за время приостановки работы в период с 25 октября 2003 г. по 11 ноября 2003 г. В обоснование иска он указал: в связи с тем, что в период с 7 по 25 октября 2003 г. ему по вине администрации предприятия не была выплачена заработная плата за сентябрь 2003 г., он в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ приостановил работу. Задолженность перед ним была погашена 11 ноября 2003 г. 12 ноября 2003 г. он возобновил работу, однако при получении заработной платы за октябрь и ноябрь 2003 г. выяснил, что время приостановления им работы ответчиком оплачено не было.Решением мирового судьи судебного участка № 135 г. Энска от 23 декабря 2003 г. исковые требования гражданина были удовлетворены в полном объеме. Суд исходил из интересов работника, который был вынужден прибегнуть к самостоятельной защите принадлежащих ему трудовых прав и приостановить работу в связи с несвоевременной выплатой заработной платы со стороны ответчика.

Не решен в ТК РФ и вопрос о том, необходимо ли выходить на работу работнику в случае приостановки работы, когда он отказывается исполнять трудовую функцию. Однако в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 установлено: поскольку ст. 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу ч. 3 ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, **он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы**. Из нормы ч. 2 ст. 142 ТК РФ следует, что работник имеет право приостановить работу, известив об этом работодателя, однако не указан период, в течение которого работник должен предупредить работодателя о приостановке работы, а также способ указанного извещения. Представляется, что указанное извещение должно носить предварительный характер и быть сделано не менее чем за два рабочих дня, чтобы предоставить работодателю возможность незамедлительно выплатить задержанную сумму, а также возможность заменить работника, приостанавливающего работу, для продолжения непрерывного процесса работы организации. Указанное извещение работника целесообразно оформить в письменном виде, желательно в форме заявления, с указанием причин приостановки работы и ее срока, а также даты, с которой работа будет приостановлена. Следует также отметить, что указанное заявление должно быть оформлено в двух экземплярах (по одному для работника и для работодателя). Кроме того, представителю работодателя (руководителю организации) при получении указанного заявления от работника необходимо зарегистрировать его и сделать об этом отметку. Соблюдение указанных правил необходимо для того, чтобы правильно определить дату, с которой работник приостанавливает работу, дату, когда работнику была выплачена задолженность по заработной плате, и, как следствие, дату, когда работник должен возобновить работу. В противном случае - при выплате работнику задолженности по заработной плате и продолжении неисполнения им своих трудовых функций либо невыходе на работу - указанный работник может быть уволен за прогулы, т. к. основания для продолжения приостановки работы у работника отпадают с момента выплаты ему задолженности.

В ТК РФ не указано, необходимо ли работодателю после получения заявления от работника о приостановлении работы издавать соответствующий приказ. Очевидно, что во избежание конфликтных ситуаций все же необходимо издание работодателем приказа, в котором следует отразить: - волеизъявление работника на приостановление работы; - причину указанного волеизъявления; - сведения о размере (100% среднего заработка, 2/3 среднего заработка либо отсутствие оплаты) оплаты времени, в течение которого работником будет приостановлена работа. С указанным приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. Работодателю необходимо помнить и о том, что работник должен быть надлежащим образом уведомлен (извещен либо по месту работы под расписку, либо по месту жительства заказным письмом с уведомлением в случае его невыхода на работу) о месте и времени, когда он может получить задолженность по заработной плате. Таким образом, работодателю нужно знать и четко соблюдать свои обязанности, связанные с извещением работников: - о возможности получения своевременно не выплаченных денежных средств; - необходимости выплаты работникам указанной задолженности с процентами согласно требованиям ст. 236 ТК РФ независимо от того, заявляются ли указанные требования работниками или нет. О дате, времени и месте выплаты работникам задолженности работодатель обязан в письменном виде, под роспись известить работников, приостановивших работу на основании письменного заявления в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ. В случае отказа работника от подписи в извещении необходимо составить акт, подтверждающий указанные обстоятельства.

Прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня

Гражданка Иванова И.И. обратилась в суд с иском к Машиностроительному заводу "Копыта и Рога" о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Истица указала, что работала технологом на данном предприятии и неправомерно была уволена за прогулы 18 и 19 марта 2004 г., которых она не совершала. Она указала также, что в связи с несвоевременной выплатой заработной платы за январь 2004 г. ею в порядке ч. 2 ст. 142 ТК РФ была приостановлена работа, о чем она написала заявление и передала его работодателю. Поскольку Иванова отсутствовала на рабочем месте на время приостановления работы, ей не было сообщено о том, что в период с 17 по 19 марта 2004 г. погашалась образовавшаяся задолженность. 22 марта 2004 г. ее вызвали в отдел кадров и сообщили, что она уволена за прогул.Решением районного суда г. Энска Культяпинской области от 02.08.04 исковые требования Ивановой были удовлетворены в полном объеме. В решении суда указано, что администрация машиностроительного завода "Копыта и Рога" недобросовестно воспользовалась своими правами: не поставила истицу в известность о месте и времени выплаты образовавшейся задолженности, в связи с чем истица не знала о времени окончания приостановки работы. Поскольку ответчик не представил доказательства, подтверждающие, что истице было известно о выплате денежных средств, суд пришел к выводу, что она не вышла своевременно на работу по вине работодателя.

Из анализа вышеизложенного можно сделать вывод: судебная практика при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением норм, закрепленных в ст. 142 ТК РФ, исходит из того, что о месте и времени выплаты работнику образовавшейся задолженности работодатель должен своевременно уведомить работника. Сразу после получения задолженности работник должен приступить к выполнению своей трудовой функции, т.к. у него отпадают основания приостановления работы. А в случае неисполнения трудовой функции либо невыхода работника на работу у работодателя возникает право уволить его за прогул. В заключение еще раз подчеркнем, что вопросы, связанные с размером оплаты времени приостановления работы, а также необходимостью нахождения работника в указанный период на рабочем месте, требуют урегулирования на законодательном уровне путем внесения изменения и дополнения в ТК РФ. Это необходимо для единообразного применения действующего законодательства при рассмотрении трудовых споров.