

Презентация по дисциплине Трудовое право на  
тему: Решение задач по 6 теме – Заработная плата.  
Гарантийные и компенсационные выплаты.

Автор: Сысоев М.Ю.

Группа №442

# Введение.

- В данной презентации представлено решение 2 задач. Сначала идет текст и решение первой задачи, а потом второй задачи.

## Текст первой задачи.

- В связи с задержкой выплаты заработной платы на 20 дней программист Смирнов, предупредив письменно заведующего отделом, приостановил работу и не приходил на работу в течение недели. В это время он обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, ее индексации с учетом инфляции, взыскании морального вреда и оплаты времени приостановки работы.
- Вопросы: Какое решение должен принять суд? Вправе ли программист не выходить на работу в период приостановки работы?

# Решение первой задачи.

- Сперва нужно ответить на второй вопрос, мог ли программист не выходить на работу в период приостановки работы. Я считаю, что программист имел такое право, в соответствии со статьей 142. Данный вывод я сделал на основе видеозаписи: Срок задержки составлял более 15 дней, факт уведомления работодателя в письменной форме присутствует.



- Теперь надо ответить на первый вопрос: Какое решение должен принять суд. Смирновым было выдвинуто несколько требований: требование о взыскании заработной платы; требование о взыскании морального вреда; требование об оплате времени приостановки работы. Рассмотрим их по порядку.
- Суд должен удовлетворить требование о взыскании заработной платы, так как в ответе на второй вопрос было выяснено, что работодателем было совершено правонарушение.
- Суд не должен удовлетворить требование о взыскании морального вреда, так как в условии задачи не указывается, что Смирнову были причинены какие-либо физические и нравственные страдания, возникшие от противоправных действий работодателя.
- Суд должен удовлетворить требование об оплате времени приостановки работы, так как в соответствии со статьей 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. В Определении Верховного Суда РФ от 01.04.2011 N 5-В11-15 дано разъяснение данной ситуации, которая сложилась в данной задаче.
- **(Выдержка из Определения Верховного Суда РФ от 01.04.2011 N 5-В11-15)** - Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, то именно он в силу статьи 234 Трудового кодекса РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка. Риск организации производства лежит на работодателе, в силу чего он обязан оплачивать труд своих работников вне зависимости от финансовых результатов своей деятельности. Следовательно, если работник приостанавливает работу ввиду незаконного лишения его работодателем трудиться, последний должен оплатить приостановление работ, как время вынужденного прогула работника.

# Текст второй задачи.

- В ООО «Причал» Положением об оплате труда предусматривалось, что заработная плата должна быть равна минимальному размеру оплаты труда, а премии, доплаты и надбавки составляли 70 % заработной платы.
- Вопрос: Вправе ли коммерческая организация устанавливать оплату труда подобным образом?

# Решение второй задачи.

- В вопросе, который поставлен в задаче, можно выделить несколько подвопросов, так как оплата труда состоит из нескольких элементов. Поэтому ответ будет следовать по каждому из элементов оплаты труда.
- Первым элементом является заработная плата. Исходя из изображения ниже я сделал вывод, что коммерческая организация была вправе устанавливать заработную плату таким образом, так как она не ниже МРОТ.



## **статья 133 Трудового кодекса РФ**

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

- Другими элементами являются премии и надбавки. В соответствии со статьей 191 ТК РФ премии и надбавки являются одной из форм поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером и определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. В данном случае премия определена в Положении об оплате труда, которая входит в список документов, перечисленных в статье а значит коммерческая организация была вправе устанавливать размер премии и надбавок таким образом.
- Еще одним элементом является доплаты. В соответствии со статьей 149 ТК РФ при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, размер доплат определяется в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте или в трудовом договоре, при этом он не может быть ниже установленного в законах или иных нормативных правовых актах. Видов доплат довольно много, поэтому имела ли право коммерческая организация установить размер доплаты таким образом, надо рассматривать в зависимости от конкретной доплаты.