

Защита трудовых прав

Прокуратурой Канавинского района г. Н. Новгорода разрешено обращение К. о нарушении ООО «Г.» его трудовых прав.

28.06.2013 К. уволен по собственному желанию, однако окончательный расчет в день увольнения с ним не произведен.

30.03.2013 К. по указанию директора ООО «Г.» написано заявление о предоставлении административного отпуска с 01.04.2013 без указания даты его окончания. Данное распоряжение директор объяснил отсутствием контрактов (работы). Личных обстоятельств для написания указанного заявления у работника не имелось.

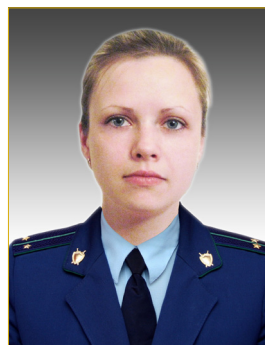
В соответствии со ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В силу ст. 157 ТК РФ простой по вине работодателя производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Согласно п. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные указанным кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором.

Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обя-



Ю.Б. Скокова

*Старший помощник прокурора
Канавинского района г. Н. Новгорода,
юрист первого класса*

зан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Согласно ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержки выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Таким образом, трудовым законодательством допускается предоставление отпуска работнику без сохранения заработной платы только при соблюдении следующих условий:

- предоставление отпуска инициировано работником и произведено на основании его личного письменного заявления;
- предоставление отпуска обусловлено возникновением соответствующих семейных обстоятельств и других уважительных причин, которые имеют место в жизни работника.

Трудовое законодательство не предусматривает иных отпусков без сохранения заработной платы, которые предоставляются не по инициативе работника, а по инициативе работодателя, в связи с возникшей производственной необходимостью. Направление работников в такой отпуск является нарушением трудового законодательства.

Кроме того, в нарушение требований ст.136 ТК РФ, предусматривающих выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, ООО «Г.» в трудовых договорах с работниками установлены сроки выплаты заработной платы 10 и 30 числа каждого месяца.

Таким образом, промежуток между авансом и подсчетом составляет в данной организации более 15 дней. Указанные сроки в ООО «Г.» также не соблюдаются.

С целью восстановления трудовых прав работника, прокурором района генеральному директору организации внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства, по результатам рассмотрения которого 1 должностное лицо привлечено к дисциплинарной ответственности.

Директор общества по постановлению прокурора привлечен к административной ответственности по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ, ему назначено наказание в виде штрафа в размере 3000 руб.

Прокуратурой района в интересах К. в Канавинский районный суд г. Н. Новгорода направлено исковое заявление о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за время простоя по вине работодателя, морального вреда, которое в настоящее время удовлетворено. ■