

ЭКОНОМИКА и ЖИЗНЬ

КС РФ встал на сторону работника в споре о взыскании недоначисленной и невыплаченной зарплаты

03.10.2024 | статьи

Авторы:

Юлия Лапшина, юрист ООО «Юридическая фирма «Контра»

Мадина Захарова, помощник юриста ООО «Юридическая фирма «Контра»

Опубликовано: «ЭЖ-Юрист» №37 (1337) 2024

В постановлении от 23.09.2024 № 40-П КС РФ сделал важный вывод о том, что повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не может включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает минимального размера оплаты труда.

Постановление создало важный прецедент для всех последующих трудовых споров, указав на недопустимость толкования положений трудового законодательства в противоречии с интересами работников.

КС РФ подчеркнул, что работодатель должен вводить обоснованную дифференциацию оплаты труда, в том числе в зависимости от того, осуществляется работа в нормальных условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных. При этом вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ гарантируется каждому, а значит, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, а особые условия ее осуществления учитываться дополнительно.

Работодатель должен в равной мере соблюдать как предписания, гарантирующие работнику заработную плату не ниже МРОТ, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Повышенная оплата работы в таких условиях не может включаться в сумму зарплаты работника, размер которой не превышает МРОТ, в противном случае это привело бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с принципами равенства и справедливости, требующими обоснованной дифференциации в отношении субъектов, находящихся в разном положении.

Таким образом, возложение на работника дополнительных по отношению к его должностным обязанностям видов работ возможно только на основании его

добровольного письменного согласия, за их выполнение должна быть предусмотрена дополнительная оплата.

Ранее КС РФ уже высказывал аналогичные правовые позиции относительно зарплаты как вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, которая наряду с тарифной ставкой или окладом включает в себя доплаты и надбавки компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (см. определения КС РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О, от 17.12.2009 № 1557-О-О, от 12.04.2019 № 868-О и др.).

Постоянный адрес в интернете: www.eg-online.ru/article/491293/

© ООО «Экономикс Медиа». Правила использования материалов: www.eg-online.ru/eg/copyright.php