

Чаевые. Правовые основы.

Чаевые представляют собой некое поощрение, которое гость (клиент) добровольно предоставляет обслуживавшим его работникам.

Следует отметить, что такое поощрение работника за выполнение им своих трудовых обязанностей не свидетельствует о том, что такие отношения регулируются нормами трудового права.

Статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) среди видов поощрений за добросовестный труд предусмотрены объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком. Это также могут быть выдача почетной грамоты, представление к званию лучшего по профессии.

Иные виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Принципиальным для сферы трудовых отношений является то, что все виды материальных выплат, причитающихся в качестве заработка за исполнение трудовых обязанностей, выплачиваются работодателем.

Возможность делегирования работодателем своей обязанности по оплате труда работника на иных лиц законом не предусмотрена.

Исходя из изложенного, чаевые не могут рассматриваться в качестве составной части заработной платы в том смысле, какой придается данному понятию в ТК РФ.

Именно поэтому включение в трудовой договор условия о том, что заработная плата состоит, в том числе из чаевых – незаконно и ущемляет права работников.

Безвозмездная передача денег клиентами работникам организации в виде чаевых отвечает признакам договора дарения, закрепленным в п. 1 ст. 572 Гражданского Кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ).

Такая сделка совершается в устной форме, поскольку законом для нее не предусмотрена обязательная письменная форма (ст. 574 ГК РФ) и моменты ее совершения и исполнения совпадают (п. 2 ст. 159 и п. 2 ст. 161 ГК РФ).