

Министерство образования и науки Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра трудового и финансового права

Д. А. Смирнов

Правовое регулирование заработной платы

Методические рекомендации
по изучению нормативной базы

*Рекомендовано
Научно-методическим советом университета
для магистрантов по направлению Юриспруденция*

Ярославль
ЯрГУ
2014

УДК 342.9(072)

ББК Х627.3я73

С50

Рекомендовано

*Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2014 года.*

Рецензент

кафедра трудового и финансового права ЯрГУ

Смирнов, Дмитрий Александрович.

С50 Правовое регулирование заработной платы : методические рекомендации по изучению нормативной базы / Д. А. Смирнов ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2014. — 68 с.

В методических рекомендациях рассмотрено 5 тем: «Развитие законодательства о заработной плате в России», «Методы и принципы правового регулирования заработной платы», «Понятие и структура заработной платы», «Государственные гарантии в сфере оплаты труда», «Заработная плата и иные выплаты», — содержатся список литературы, перечень вопросов к зачёту (экзамен), примерные темы магистерских диссертаций.

Предназначены для студентов, обучающихся по направлению 030900.68 Юриспруденция (дисциплина «Правовое регулирование заработной платы», цикл М2), очной формы обучения.

УДК 342.9(072)

ББК Х627.3я73

© ЯрГУ, 2014

Тема 1. Развитие законодательства о заработной плате в России

В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:

- Правовое регулирование заработной платы в дореволюционный период.
- Правовое регулирование заработной платы после Октябрьской революции 1917 г. и в период Гражданской войны 1918–1922 гг. (первые декреты советской власти, регулирующие заработную плату и КЗоТ 1918 г.).
- Правовое регулирование заработной платы в соответствии с КЗоТ 1922 г.
- Правовое регулирование заработной платы в соответствии с КЗоТом 1971 г.

Ключевые понятия и термины: заработная плата, оплата труда, Устав о промышленном труде 1913 г. (УПТ), Кодекс законов о труде 1918 г. (КЗоТ 1918 г.), Кодекс законов о труде 1922 г. (КЗоТ 1922 г.), Кодекс законов о труде 1971 г. (КЗоТ 1971 г.).

Методические указания

При изучении данной темы студенту следует обратить внимание на то, что заработная плата до принятия закона от 3 июня 1886 г. регламентировалась весьма скупо. До 1861 г. это было обусловлено отсутствием актуальности рассматриваемой проблемы в связи с тем, что собственно капиталистические экономические отношения в России не были до конца сформированы. Однако и после реформ 1860-х гг. регламентация института оплаты труда была явно недостаточной. Так, до принятия закона от 3 июня 1886 г. выдаче заработной платы была посвящена только статья 2229 X Св. Зак., в которой говорилось, что хозяин должен платить рабочему «точно» и «содержать его исправно». Неудивительно, что такая скудная регламентация вместе с неконкретностью нормы приводили к работодательскому произволу. Такое положение наряду с практическим отсутствием свободы выбора при устройстве на работу приводили к тому, что рабочий при поступлении на работу проявлял редкостное равнодушие

к условиям труда, зачастую даже не стремился ознакомиться с правилами и расценками фабрики¹.

Прямым следствием скупой регламентации оплаты труда явилась и полная неопределённость сроков расплаты, а также чрезмерная их продолжительность. Так, нередко были случаи, когда заработная плата на фабриках выплачивалась 2–3 раза в год. Как совершенно справедливо отметил А. Н. Быков, «при указанных сроках уплаты наш рабочий, конечно, не имея на руках денег, шёл в харчёвую лавку, которая содержалась либо самим хозяином, либо каким-нибудь лицом, близким к хозяину; в этой лавке, отпуская в кредит, с рабочего за всё брали совершенно произвольные цены». В итоге «рабочий на фабрике являлся жертвой двойной, если не тройной эксплуатации: как рабочий, и, сверх того (на совершенно законном основании, не говоря уже о случаях прямых и явных злоупотреблений), как объект специального способа наживы путём харчёвых лавок, и как объект денежных взысканий и вычетов, бесконтрольно идущих в пользу фабрики».

С принятием закона от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», как указывает А. Н. Быков, «... характер и формы отношений рабочего и предпринимателя изменились... почти до неузнаваемости, так как тот полный произвол, который ранее господствовал в этой области русской жизни на законном основании (*разрядка автора*), был в 1886 г. если не вполне уничтожен, то ограничен сравнительно узкою областью прямых злоупотреблений, которые могут быть караемы в судебном или административном порядке»². Следует отметить, что нормы данного закона действовали вплоть до Октябрьской революции³, т. к. сам закон был впоследствии включён в Устав

¹ Быков А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 170.

² Там же. С. 170, 173.

³ Вопрос о том, до какого момента действовал Устав о промышленном труде, является довольно сложным. Характерно, что в научных изданиях этот вопрос обходят стороной. В то же время Л. С. Таль в работе «Очерки промышленного рабочего права», изданной в 1918 г., наряду с актами советской власти о труде анализирует и нормы УПТ как действующего акта. Проследить, применялся ли УПТ на практике после Октябрьской революции, весьма сложно. В то же время декретами советской власти

о промышленности (1893 г.)⁴ и затем в Устав о промышленном труде (1913 г.)⁵.

Ни в законе 1886 г., ни в последующих инкорпорациях законодательства о фабричном труде нормы, регламентирующие отношения по оплате труда, не выделялись в отдельный раздел, хотя законодатель и попытался их обособить. При этом термин «заработная плата» использовался, хотя определения этого понятия не содержалось.

Так, было установлено, что выдача заработной платы рабочим должна производиться не реже одного раза в месяц (если найм заключен на срок более месяца) или не реже двух раз в месяц (при найме на срок неопределенный). При найме на время исполнения какой-либо определенной работы, за исключением поштучной, плата выдается в сроки, определенные условиями договора о найме рабочего. Если же в договоре это никак не оговорено, то плата производится по окончании работы.

Если рабочий не получал в срок причитающейся ему заработной платы не по собственной вине, то он имел право требовать в судебном порядке расторжения заключенного с ним договора. В этом случае в пользу рабочего также могло быть присуждено особое вознаграждение в размере, не превышающем при срочном договоре — двухмесячного его заработка и при договоре на срок неопределенный — двухнедельного заработка.

Нормами Устава о промышленном труде также была прямо запрещена практика расплаты с рабочими вместо денег купонами, условными, знаками, хлебом, товаром и иными предметами. Выплата заработной платы допускалась только в денежной форме. Воспрещалась расплата с рабочими купонами, условными,

от 9 ноября 1917 г. «О вознаграждении пострадавших от несчастных случаев воинских чинов, командированных на работу в предприятия» и от 10 ноября 1917 г. «Об увеличении пенсий рабочим, пострадавшим от несчастных случаев» в УПТ вносились изменения, что говорит о том, что он продолжал действовать и после Октябрьской революции. Полагаем, что УПТ формально утратил силу с принятием КЗоТ 1918 г., однако не исключено, что на некоторых территориях, не находящихся под контролем советской власти, УПТ ещё продолжал действовать.

⁴ Устав о промышленности // Свод законов Российской Империи: (неофициальное издание). Ч. 2. СПб., 1904. С. 751–775.

⁵ Устав о промышленном труде (1913 г.) // Киселёв И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование: учеб. пособие. М., 2001. С. 290–321.

знаками, хлебом, товаром и иными предметами. Принуждение рабочих принимать вместо денег какие-либо товары или иные предметы каралось в уголовном порядке (ст. 1359 Уложения о наказаниях). Расплата подобным образом с рабочим с его согласия влекла административную ответственность.

Устав также запрещал взимать проценты за деньги, выдаваемые рабочим заимообразно, и вознаграждение за ручательство по их денежным обязательствам, а также платы с рабочих за врачебную помощь, за освещение мастерских и за пользование при работах для предприятия орудиями производства.

Это, однако, не означает, что с рабочих вообще не могли производиться удержания из заработной платы. Так, к выплатам, осуществляемым в пользу владельца предприятия, УПТ относит:

1. Выплаты, взыскиваемые с рабочего в случае утраты или повреждения выданной ему расчётной книжки (в этом случае рабочему должна быть выдана новая книжка; размер взыскиваемой выплаты устанавливается правилами внутреннего распорядка) (ст. 97).

2. Выплаты, которыми облагается рабочий, пользующийся предоставленными ему предприятием квартирами, баней, чайными, столовыми и т. п. (УПТ называет эти выплаты особыми платежами) (ст. 101). Следует обратить внимание, что установление данной выплаты является правом владельца предприятия («могут быть облагаемы»), при этом размер указанных выплат устанавливается «не иначе, как по таксе, утверждаемой фабричной инспекцией или горным надзором, по принадлежности».

3. Выплаты, которые осуществляет рабочий в случае снабжения его товарами из лавок работодателя, открываемых на предприятии. Ст. 102, где содержится эта норма, говорит в первую очередь о лавках потребительских товариществ, относительно других лавок, открываемых на предприятии с той же целью, указывается, что это возможно «не иначе, как с разрешения фабричной инспекции или горного надзора, по принадлежности». При этом цена предметов, продаваемых из лавок, утверждается фабричной инспекцией или горным надзором и вывешивается в лавке.

4. Ст. 104 УПТ даёт право заведующим предприятиями в целях поддержания должного порядка налагать на рабочих денежные

взыскания. УПТ содержит закрытый перечень оснований для наложения таких взысканий. Наряду с термином «взыскание» УПТ оперирует словосочетанием «штрафные деньги». Мы полагаем, что эти термины синонимичны. Следует также отметить, что, хотя выплаты по взысканиям и осуществлялись в пользу работодателя, он был лишён права свободно ими распоряжаться, а обязан был образовать особый штрафной капитал, «имеющий целью удовлетворять нужды рабочих».

5. Примечание к ст. 104 УПТ гласит: «Независимо от денежного взыскания за неисправную работу, налагаемого властью заведующего предприятием, рабочий может быть присужден к уплате вознаграждения за причиненный владельцу предприятия убыток в порядке судебном». Вряд ли может вызывать сомнения, что указанная норма регламентирует материальную ответственность рабочего перед владельцем предприятия.

Что касается выплат в пользу иных, третьих лиц, то УПТ содержит специальную главу 7 «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях». Из смысла и содержания главы явствует, что вознаграждение представляет собой некоторого рода компенсационную выплату. Мы уже указывали, что вознаграждение могло осуществляться в пользу работодателя (примечание к ст. 104 УПТ). Относительно вознаграждения в пользу работника или иных лиц закон в ст. 541 указывает, что основанием вознаграждения является несчастный случай «в фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях». «Адресатами» вознаграждения являются: во-первых, рабочие, пострадавшие в результате такого несчастного случая (ст. 541, однако, устанавливает дополнительное условие, согласно которому трудоспособность должна быть утрачена более чем на три дня); во-вторых, «члены его семейства» (если последствием несчастного случая была смерть рабочего).

Сразу после Октябрьской революции существенных изменений в правовом регулировании оплаты труда не произошло. Советская власть издавала декреты, в том числе и касающиеся оплаты труда, по мере необходимости, без какой-либо заранее установленной системы.

В то же время следует отметить, что развитие института оплаты труда в первые месяцы советской власти строилось на основе преемственности дореволюционных актов. Уже в первом постановлении Рабоче-крестьянского правительства о восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени⁶ в п. 21 указывалось, что «все сверхурочные работы в расчетные книжки заносятся особо с обозначением причитающейся за них заработной платы». При этом никаких дополнительных разъяснений относительно того, что такое заработная плата и что такое расчетные книжки, не содержалось. А это даёт нам основание говорить, что понимались они в том значении, которое давалось им УПТ. Кроме того, декретами от 9 ноября 1917 г. «О вознаграждении пострадавших от несчастных случаев воинских чинов, командированных на работу в предприятия»⁷ и от 10 ноября 1917 г. «Об увеличении пенсий рабочим, пострадавшим от несчастных случаев»⁸ в УПТ вносились изменения (причём нельзя сказать, что эти изменения носили кардинальный характер).

Кардинальные изменения последовали с принятием Кодекса законов о труде 1918 г.⁹ Его вступление в силу обозначило собой принципиально новый способ регулирования трудовых отношений в условиях ожесточённой Гражданской войны.

Следует отметить, что КЗоТ 1918 г. уделял довольно много внимания проблемам оплаты труда, в частности нормы об оплате труда были впервые сгруппированы в один раздел (Раздел IV «О вознаграждении за труд») (содержит 28 статей). Полагаем, что на это повлиял и тот факт, что критерий возмездности являлся одним из определяющих при выделении трудового отношения из массива иных общественных отношений: «Постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий,

⁶ См.: О восьмичасовом рабочем дне: Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. 1917. 30 окт.

⁷ О вознаграждении пострадавших от несчастных случаев воинских чинов, командированных на работу в предприятия: Декрет СНК РСФСР от 9 ноября 1917 г. // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. 1917. 11 нояб.

⁸ Об увеличении пенсий рабочим, пострадавшим от несчастных случаев: Декрет СНК РСФСР от 10 ноября 1917 г. // Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. 1917. 10 нояб.

⁹ Кодекс законов о труде РСФСР // СУ РСФСР. 1918. № 87–88, ст. 905.

учреждений и хозяйств (Советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение» (п. 2 «Введения» к КЗоТу 1918 г.).

КЗоТ 1918 г. не использовал термин «заработная плата», а применял термин «вознаграждение». П. Б. Цехмистер¹⁰ полагает, что в выборе термина немаловажную роль сыграла идея Л. С. Таля об алиментарном характере заработной платы (то есть в соответствии с КЗоТом вознаграждение не носило такого характера). Мы не считаем возможным согласиться с этим суждением. Ст. 58 КЗоТа прямо указывает, что размер определяемого тарифным положением вознаграждения во всяком случае не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным комиссариатом труда для населения каждой местности РСФСР.

Думается, что на решение об использовании термина «вознаграждение» решающее влияние оказало его значение в законодательстве Российской империи, где под вознаграждением понимались компенсационные выплаты (например, за износ инструментов, за причинение вреда здоровью и т. п.). Полагаем, что в условиях трудовой повинности вознаграждение работника за труд носило в значительной мере компенсационный характер, т. е. представляло собой возмещение за затраченный им труд (что, однако, не исключало алиментарного характера вознаграждения)¹¹. Этим можно отчасти объяснить и наличие достаточно жёстких норм, касающихся ограничения оплаты сверхурочной работы (не выше полуторного размера нормального вознаграждения), совместительства и др.

Прежде всего следует отметить, что размер вознаграждения, причитающегося работнику, определялся тарифными положениями, утверждаемыми Народным комиссариатом труда. При этом на предприятиях и в хозяйствах данные тарифные положения вы-

¹⁰ См.: Цехмистер П. Б. Правовое регулирование заработной платы в России: некоторые проблемы истории, теории и практики: дис... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. С. 17.

¹¹ Подобное понимание заработной платы вытекало и из социалистических представлений о природе вознаграждения за труд. К. Маркс в работе «К критике Готской программы» писал: «... каждый отдельный производитель получает обратно от общества за всеми вычетами ровно столько, сколько сам дает ему. То, что он дал обществу, составляет его индивидуальный трудовой пай... То же самое количество труда, которое он дал обществу в одной форме, он получает обратно в другой форме» (Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 19. С. 18).

рабатывались профессиональным союзом по согласованию с работодателем (роль НКТ сводилась лишь к их утверждению). При предоставлении индивидуальных личных услуг и при выполнении отдельной определенной работы тарифные положения вырабатывались профсоюзом и утверждались впоследствии НКТ без согласования с работодателем. В государственных учреждениях размер заработной платы определялся НКТ.

При этом размер заработной платы не мог быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным комиссариатом труда для населения каждой местности Российской Социалистической Федеративной Советской Республики и публикуемого в Собрании Указов и Распоряжений Рабоче-крестьянского Правительства (ст. 58).

В то же время ограничивался размер вознаграждения за сверхурочные работы. Размер такого вознаграждения не мог быть выше полуторного размера нормального вознаграждения. Кроме вознаграждения за сверхурочные работы в той же или иной отрасли труда, не допускалось никакое дополнительное (т. е. сверх норм, установленных для данной группы и категории) вознаграждение трудящихся, под каким бы предлогом и в какой бы форме оно ни производилось и независимо от того, производилась выдача его в одном и том же или в разных местах применения труда (ст. 64, 65).

Серьёзно ограничивалась работа по совместительству. Так, согласно статье 66 КЗоТа лица, работающие в нескольких местах, обязаны были заявить, в каком месте они хотят получать вознаграждение, а в противном случае они подлежат уголовной ответственности за обман и полученное ими сверх нормального вознаграждения подлежит вычету из будущего вознаграждения. Причина подобного шага, как правильно замечает И. Я. Киселев, заключается в том, что в то время к совместительству относились с осуждением: «Оно рассматривалось как "рвачество спецов", использовавших свои специальные познания для "незаконного обогащения"»¹².

¹² Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. С. 129.

КЗоТ также впервые закрепил исчерпывающий перечень оснований производства вычетов из заработной платы. К таковым относились:

1. При получении заработной платы в двух и более местах — в размере полученного сверх нормального вознаграждения.
2. При производстве платной работы во время отпуска — в размере полученного за время отпуска.
3. Вычеты за прогул.

При этом статья 69 КЗоТа специально оговаривает, что «никакие иные, кроме указанных в ст. 68, удержания и вычеты, в какой бы форме и под каким бы предлогом они ни производились, безусловно не допускаются».

В отличие от УПТ КЗоТ 1918 г. разрешил выплату заработной платы натурой, под которой он понимал не только товары, но и услуги (например, предоставление помещения для жилья) (ст. 72). В то же время КЗоТ не содержал запрета взимания с работников платы за освещение мастерских, оказание врачебной помощи, а также за пользование при работах для предприятия орудиями производства, что, безусловно, можно отнести к недостаткам кодекса.

КЗоТ не ограничивал процент натуральных выплат, в то же время на производство подобных выплат в каждом конкретном случае требовалось разрешение местного отдела труда. Это привело к тому, что в рассматриваемый период сложилась так называемая «пайковая система» снабжения работников. Так, в 1920 г. денежная часть среднемесячной заработной платы фабрично-заводского рабочего составляла около 7 %.

Расценка за конкретные товары или услуги также устанавливалась местным отделом труда, но при участии профсоюза. В то же время устанавливаемая расценка не должна была расходиться с нормами стоимости, выработанными соответствующими учреждениями советской власти (оценочными комиссиями Народного комиссариата продовольствия и земельно-жилищного отдела, комитетами цен и т. п.) (ст. 73).

КЗоТ вдвое по сравнению с УПТ сократил период выплаты заработной платы. Если УПТ предусматривал, что заработная

плата должна выплачиваться не реже 1 раза в месяц, то КЗоТ сократил этот срок до двух недель.

КЗоТ впервые закрепил правило, согласно которому уплата вознаграждения должна производиться в рабочее время и в месте совершения работы. При этом выдача вознаграждения осуществлялась только за реально произведенную работу и не могла предшествовать ей.

Следует отметить, что КЗоТом совсем не предусмотрен механизм защиты прав работника в случае невыплаты либо несвоевременной выплаты заработной платы, что, безусловно, нельзя отнести к достоинствам Кодекса.

В целом же следует отметить, что нормы КЗоТа 1918 г. были вполне адекватны сложившимся отношениям в экстремальных условиях разрухи и Гражданской войны.

Принятие КЗоТа РСФСР 1922 г. обозначило собой новый крутой поворот в регулировании заработной платы (да и трудового правоотношения в целом). Институту оплаты труда посвящен раздел VIII «Вознаграждение за труд». В новом Кодексе законодатель отказался от централизованного регулирования размера заработной платы. Теперь он определялся «коллективными трудовыми договорами» (ст. 58). Государство же просто устанавливало минимальный размер, ниже которого заработная плата устанавливаться не могла. При этом государство отошло от территориального принципа установления минимального размера вознаграждения, который устанавливался КЗоТом 1918 г. («Размер определяемого тарифным положением вознаграждения, во всяком случае, не может быть ниже прожиточного минимума, устанавливаемого Народным Комиссариатом Труда для населения каждой местности Российской Социалистической Федеративной Советской Республики и публикуемого в Собр. узак. и распор. Рабоче-Крестьянского Правительства» (ст. 58 КЗоТа 1918 г.)). Теперь минимальный размер вознаграждения определялся в зависимости от категории труда, что, несомненно, было более прогрессивным.

Резко изменилось отношение советского правительства к сверхурочной работе. Так, были установлены более приемлемые для работников условия. Размер вознаграждения за сверхурочную работу теперь устанавливался договором. При этом по-

луторный размер вознаграждения за сверхурочную работу теперь стал минимальным (в отличие от максимального в КЗоТе 1918 г.), да и он устанавливался только за первые два часа работы. Если же работа длилась дольше, размер вознаграждения не мог быть ниже двойного (это же правило распространялось на выходные и праздничные дни). Кроме того, Кодекс больше не содержал запрета производить иные выплаты.

Следует отметить, что новый Кодекс ничего не говорит относительно работы по совместительству и данный факт вызывает неоднозначную реакцию. С одной стороны, безусловно, радует уже то, что законодатель отказался от запрета получения заработной платы в нескольких местах. С другой же стороны, образовался правовой пробел, т. е. фактически решение данного вопроса было отдано на откуп НКТ, а также коллективно- и индивидуально-договорному регулированию.

Кроме того, КЗоТ 1922 г. уже не содержит исчерпывающий перечень оснований производства вычетов из заработной платы. Он предусматривает только один, частный случай производства вычетов из заработной платы работника — в случае порчи «приспособлений, изделий и материалов, вследствие небрежности нанявшегося или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка». Данный вычет являлся единовременным и производился по постановлению расценочно-конфликтной комиссии. При этом размер вычета равнялся стоимости повреждения, но не мог быть выше 1/3 месячной тарифной ставки работника.

Однако процессуальное законодательство (ст. 289 ГПК) освобождало от взыскания по суду часть заработной платы, равную установленному государственному минимуму. С остальной же части допускалось взыскание в размере не свыше 50 % по искам об алиментах и не свыше 20 % по всем остальным искам.

Как и КЗоТ 1918 г., КЗоТ 1922 г. не ограничивал процент натуральных выплат, при этом порядок выдачи вознаграждения натурой и порядок её расценки Кодекс отдал на усмотрение сторон. При этом КЗоТ 1922 г. в главе «Гарантии и компенсации» предусмотрел ряд услуг работодателя, за которые не должна взиматься плата, а именно: предоставление в распоряжение нанявшихся инструментов и приспособлений, необходимых для рабо-

ты; компенсирование износа инструментов и приспособлений (порядок которого определялся коллективным договором, а при отсутствии такового — постановлением НКТ); снабжение работника одеждой и обувью (на предприятиях, где условия производства сопряжены с быстрым изнашиванием одежды и обуви).

КЗоТ 1922 г. сохранил период выплаты заработной платы, установленный КЗоТ 1918 г., а также то положение, что заработная плата должна выплачиваться в рабочее время и в месте совершения работы.

Как и в старом КЗоТе, особо был оговорен порядок выплаты вознаграждения при простое: простой оплачивается по среднему дневному заработку работника.

КЗоТ 1922 г. также разграничил сдельную и поштучную оплату труда.

Кодексом также впервые в российском законодательстве предусмотрено правило, согласно которому при выполнении работ различной квалификации труда работнику оплачивается по работе более высокой квалификации.

КЗоТ 1922 г. также закрепил правило, согласно которому в случае невыполнения работником своих обязанностей не по своей вине вознаграждение уплачивается ему по его среднему заработку. Данную норму можно без преувеличения назвать одной из наиболее прогрессивных в новом Кодексе. Следует отметить, что ни до, ни после КЗоТа 1922 г. данная норма не вводилась в законодательство, что вызывает довольно грустные размышления: законодатель возлагал и продолжает возлагать ответственность на работника при явном отсутствии его вины.

Впервые КЗоТ 1922 г. предусмотрел гарантии работнику при несостоятельности работодателя: «все выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны производиться в первую очередь, преимущественно перед всеми другими долгами нанимателя» (ст. 93 КЗоТ 1922 г.).

Следует отметить, что позже сталинская Конституция СССР 1936 г.¹³ в ст. 118 прямо закрепила право граждан на труд в его

¹³ См.: Конституция (основной закон) Союза Советских Социалистических Республик: утв. постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936. // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1936. 6 дек.

неразрывной связи с правом на оплату труда по его количеству и качеству: «Граждане СССР имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством»¹⁴ (аналогичное предписание содержалось в ст. 122 Конституции РСФСР 1937 г.).

Развитие теории вознаграждения за труд, как и в целом науки трудового права, в период между 1922 и 1971 гг. было весьма бурным. Значительный вклад в осмысление института оплаты труда внесли К. М. Варшавский, Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник, Р. З. Лившиц др.

С принятием Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.¹⁵ предписания, регламентирующие институт оплаты труда, были сгруппированы в главе VI «Заработная плата», однако отношения по оплате труда рабочих и служащих регулировались также предписаниями других глав, например глава VII «Нормы труда и сдельные расценки» регулировала в том числе и некоторые аспекты установления заработной платы, глава VIII «Гарантии и компенсации» устанавливала различные виды компенсационных выплат и ограничивала удержания из заработной платы, глава XII «Труд молодёжи» регламентировала, помимо прочего, особенности труда работников до 18 лет и т. п.

В КЗоТе 1971 г. активно используются термины «заработная плата», «оплата труда», «вознаграждение» и т. п. В то же время терминологическая структура претерпела серьёзные изменения.

Так, в КЗоТ 1971 г. законодатель практически отказался от использования термина «вознаграждение», в основном оперировал понятием «заработная плата», хотя не дал его определения. Из контекста применения термина «заработная плата» можно сделать вывод, что под ним, как и в КЗоТ 1922 г., понимался предмет действий работодателя по оплате труда работника. Более законодатель никак не уточнил значение этого понятия, что породило значительный разброс мнений в науке относительно природы заработной платы и того, какие выплаты входят в её состав.

¹⁴ Примечательно, что указанное предписание находилось на первом месте среди предписаний главы X «Основные права и обязанности граждан» Конституции СССР 1936 г.

¹⁵ Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. (с изм. и доп.) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50, ст. 1007.

Термин «оплата труда» уже окончательно сформировался, причём под ним понимались действия работодателя по выплате заработной платы. Категория «вознаграждение» приобрела подчиненный характер применительно к заработной плате. Сам термин «вознаграждение» использовался довольно редко, например в ст. 84 «Вознаграждение по итогам годовой работы». При этом законодатель не уточнил, относится данное вознаграждение к заработной плате или нет.

В КЗоТе уже не упоминается о трудовых договорах и указано, что размер заработной платы зависит от личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

КЗоТ 1971 г. впервые закрепляет запрет на «какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям» (абз. 2 ст. 77). Однако следует отметить, что запрет на дискриминацию в области оплаты труда существовал и до 1992 г. (года внесения поправки в КЗоТ, содержащей данное положение). Так, 4 апреля 1956 г. СССР ратифицировал Конвенцию МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.), которая распространила принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности как на основную заработную плату, так и на всякие иные вознаграждения, предоставляемые прямо или косвенно в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы. Позднее СССР ратифицировал Конвенцию МОТ № 111 «Дискриминация в области труда и занятий» (1958 г.), которая значительно расширила основания дискриминации, как то «по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, социального происхождения (или по любой другой причине, оговоренной государством)».

КЗоТ 1971 г. впервые закрепил, что в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Следует отметить, что с переходом страны на рыночную экономику резко возросла роль института минимального размера оплаты труда. Это привело к тому, что

в Конституцию Российской Федерации было включено положение о том, что государство обязано установить и гарантировать МРОТ.

Относительно сверхурочных работ КЗоТ 1971 г. сохранил правило КЗоТа 1922 г. («Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере» (ст. 88 КЗоТа 1971 г.)), однако указал, что компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается. В отдельной статье также КЗоТ 1971 г. регламентировал работу в праздничные дни, указав, что работа в эти дни должна оплачиваться не менее чем в двойном размере, и предусмотрев особенности её оплаты для работников с различными системами оплаты труда:

«1) сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы» (ст. 89 КЗоТа 1971 г.).

Также КЗоТом предусмотрено исключение из ранее указанного правила — «по желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха».

Кроме того, КЗоТ впервые указал на то, что работа в ночное время должна оплачиваться в повышенном размере, при этом отослав к коллективно-договорному регулированию, но оговорив, что размер оплаты не должен быть ниже, чем предусмотрено законодательством. Однако законодательство такой перечень не содержало.

КЗоТ 1971 г. вернулся к ограничению оснований вычетов из заработной платы работника, хотя и не указывая на запрет вычетов по иным основаниям (в то же время КЗоТ указал, что удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством). Перечень данных вы-

четов содержится в ст. 124 КЗоТа «Ограничение удержаний из заработной платы», которая находится в разделе «Гарантии и компенсации».

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности предприятию, учреждению, организации, где они работают, могут производиться по распоряжению администрации по следующим основаниям:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения не израсходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания.

В этих случаях администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 29 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 33 КЗоТа (призыв на военную службу, перевод работника с его согласия в другую организацию либо на выборную должность и т. д.), а также при направлении на учебу и в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника предприятию, учреждению, организации, в размере, не превышающем его среднего месячного заработка.

КЗоТом впервые предусмотрено (и впоследствии эта норма войдет в ТК РФ), что заработная плата, излишне выплаченная работнику администрацией (в том числе при неправильном применении закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

КЗоТ также закрепил ограничения размера удержаний из заработной платы работника: «общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, — пятидесяти процентов

заработной платы, причитающейся к выплате работнику» (ст. 125 КЗоТа 1971 г.). Однако Кодекс конкретизировал данное правило, указав, что,

во-первых, при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка;

во-вторых, ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

КЗоТ 1971 г. ничего не упоминает об уплате заработной платы натурой, что, скорее всего, вызвано постепенным отмиранием данного института в условиях командно-административной системы.

КЗоТ 1971 г. сохранил правило, установленное двумя предшествующими КЗоТами относительно времени и места выплаты заработной платы: она выплачивалась на рабочем месте и в рабочее время, — оговорив, однако, при этом ряд особенностей. Так, КЗоТ 1971 г. предусмотрел возможность законодательного установления иных сроков для отдельных категорий работников. Относительно места выплаты заработной платы законодатель также оставил для себя эту возможность, указав, что выплата производится, как правило, в месте выполнения работы.

Кроме того, законодатель ввел правило, согласно которому заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

КЗоТ 1971 г. впервые закрепил положение об индексации заработной платы, отослав, однако, к закону РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР».

Кодекс впервые закрепил, что на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда (ст. 82). Перечень таких работ был установлен постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. № 374/22-60.

Ст. 83 и 84 предусматривают возможность выплаты вознаграждения работнику по итогам годовой работы, а также по иным основаниям. При этом следует отметить, что в КЗоТе 1971 г.

термин «вознаграждение» использован в несколько ином значении, чем в КЗоТх 1918 и 1922 гг. В предыдущих кодексах термин «вознаграждение за труд» следует понимать как синоним понятия заработной платы, в Кодексе 1971 г. «вознаграждение за труд» означает премии и иные поощрительные выплаты.

В КЗоТе также предусмотрена обязанность администрации предприятия предупредить работника о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее чем за два месяца.

Вопросы для обсуждения

1. В чём, по вашему мнению, заключается специфика регулирования отношений по оплате труда каждым из рассмотренных актов?

2. Чем, по вашему мнению, обусловлены эти особенности, какие факторы повлияли на специфику регулирования отношений по оплате труда каждым из рассмотренных актов?

Тема 2. Методы и принципы правового регулирования заработной платы

В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:

- Методы правового регулирования заработной платы.
- Принципы правового регулирования заработной платы.

Ключевые понятия и термины: заработная плата, оплата труда, государственное нормирование заработной платы, коллективно-договорное регулирование заработной платы, локальное регулирование заработной платы, индивидуально-договорное регулирование заработной платы, принципы правового регулирования заработной платы.

Методические указания

В сфере оплаты труда имеет место органичное сочетание договорных, локальных и законодательных методов правового регулирования заработной платы. Однако в условиях рынка сфера

государственного нормирования оплаты труда существенно ограничена и сводится к следующим полномочиям государства:

- 1) установление принципов правовой организации заработной платы;
- 2) установление юридических гарантий трудовых прав работника в сфере оплаты труда;
- 3) установление порядка оплаты труда работников бюджетной сферы.

Таким образом, ведущая роль государственного нормирования заработной платы сохраняется только в отношении работников бюджетной сферы, однако и эта роль государства существенно ограничена. Так, системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами. При этом Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную думу проекта закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Договорное регулирование заработной платы осуществляется на всех уровнях коллективно-договорного регулирования. При этом коллективными договорами и соглашениями устанавливаются системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Системы оплаты труда могут устанавливаться и локальными актами, при этом должен соблюдаться принцип неухудшения положения работника по сравнению с актами более высокой юридической силы.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы означает определение условий оплаты труда в трудовом договоре, а именно: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты,

надбавки и поощрительные выплаты) относятся к обязательным условиям трудового договора.

Обратимся теперь к принципам правового регулирования заработной платы.

Ни действующее законодательство, ни ранее действовавшие нормативные акты не содержали никаких предписаний относительно того, что считать принципами института оплаты труда. Этот пробел восполнялся доктринальным толкованием.

Так, например, С. С. Каринский выделял единственный принцип правового регулирования заработной платы — оплату по труду. При этом он призывал с большой осторожностью относиться к конструированию новых принципов регулирования заработной платы, чтобы они не заслонили действия этого основного принципа¹⁶.

Р. З. Лившиц полагал, что останавливаться только на этом принципе нельзя, т. к. это ограничивает познание на слишком высокой степени абстракции. Поэтому, писал Р. З. Лившиц, «необходимо, опираясь на принцип оплаты по труду, найти более частные закономерности, способствующие полному и всестороннему осуществлению общего принципа»¹⁷. Р. З. Лившиц называл три таких частных принципа: единство и дифференциация заработной платы, неразрывная связь между производительностью труда и размерами заработной платы и гарантированность заработной платы.

Для более поздних исследований также характерен значительный разброс позиций. Так, Н. М. Саликова выделяет единственный принцип оплаты труда — принцип равной оплаты за труд равной ценности¹⁸. Здесь, по нашему мнению, можно увидеть преемственность позиции С. С. Каринского.

В. И. Миронов отождествляет принципы оплаты труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников,

¹⁶ Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 39–41.

¹⁷ Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука, 1972. С. 36.

¹⁸ См.: Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: вопросы теории и практики: автореф. дис... д-ра юрид. наук, Екатеринбург, 2003. С. 6.

закреплённые в ст. 130 ТК РФ¹⁹. Мы полагаем, что принципы оплаты труда нельзя сводить к гарантиям по оплате труда. Гарантии, как правило, не являются нормативно-руководящими началами (единственное исключение составляет, пожалуй, законодательное требование установления заработной платы не ниже МРОТ). В то же время мы полагаем, что установление такого значительного числа гарантий по оплате труда позволяет поддерживать позицию Р. З. Лившица в выделении принципа гарантированности заработной платы.

Мы не совсем согласны с позицией учёных, которые считают, что у института оплаты труда только один принцип — оплаты по труду либо равной оплаты за труд равной ценности. Равным образом мы не вполне согласны с позицией Р. З. Лившица, который выделял принцип единства и дифференциации заработной платы. Мы полагаем, что принцип единства и дифференциации заработной платы является проявлением общего принципа единства и дифференциации в трудовом праве.

Помимо этого, думается, что при установлении заработной платы одного принципа оплаты по труду недостаточно, т. к. заработная плата должна ещё и обеспечивать существование работника и членов его семьи. Поэтому представляется, что алиментарность заработной платы является одним из принципов института оплаты труда.

Таким образом, можно констатировать, что основными принципами института оплаты труда являются:

- 1) принцип оплаты по труду;
- 2) принцип алиментарности заработной платы;
- 3) принцип гарантированности заработной платы.

Вопросы для обсуждения

1. Чем, по вашему мнению, обусловлена действующая в настоящий момент в России модель правового регулирования заработной платы?

2. Как вы понимаете каждый из изложенных выше принципов института оплаты труда? Найдите в ТК РФ нормы, соответствующие каждому из указанных принципов.

¹⁹ Миронов В. И. Трудовое право России: учебник. М., 2005. С. 103.

Тема 3. Понятие и структура заработной платы

В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:

- Понятие и состав заработной платы.
- Понятие заработной платы в узком смысле.
- Понятие компенсационных выплат.
- Понятие стимулирующих выплат.

Ключевые понятия и термины: заработная плата, вознаграждение за труд; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты; доплаты; надбавки.

Методические указания

Современное определение заработной платы как правовой категории закреплено в части 1 статьи 129 ТК РФ: «заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Как видим, данная дефиниция является достаточно сложной по своей структуре и включает в себя три определения: определение собственно заработной платы (далее мы её будем называть заработной платой в узком смысле), определение компенсационных выплат и определение стимулирующих выплат.

Таким образом, под заработной платой законодатель понимает собирательную категорию, состоящую из трёх понятий. Каждое из этих понятий мы рассмотрим ниже.

Родовым признаком понятия «заработная плата в узком смысле» является понятие «вознаграждение». В связи с этим возникает необходимость определить смысл данной категории.

Прямого определения понятия «вознаграждение» в российском законодательстве не содержится. Следует обратить внимание на то, что термин «вознаграждение» используется не только

в трудовом, но и в гражданском и служебном законодательстве. В гражданском законодательстве под вознаграждением понимается элемент предмета обязанности заказчика по оплате работы подрядчика или исполнителя, который направлен полностью в пользу подрядчика (исполнителя). Есть основания говорить о том, что и в трудовом законодательстве термин «вознаграждение» означает схожее понятие (главное отличие заключается в том, что вознаграждение в трудовом праве является предметом трудового правоотношения). Что касается законодательства, регулирующего отношения, связанные с государственной службой, то в данном случае под вознаграждением в наиболее близком нам смысле понимается выплата, основанная на взаимности (то есть в обмен на определённые действия). Данная выплата от государства, как правило, осуществляется в форме денежного содержания. Во всех этих случаях вознаграждение понимается как категория, основанная на взаимности, как встречное предоставление за определённые действия.

В науке трудового права категории труда было уделено значительное внимание. Л. С. Таль, хотя и не рассматривал отдельно категорию труда (он понимал под объектом промышленного рабочего договора приложение рабочей силы), среди важнейших особенностей рабочей силы выделял неразрывную связь её с личностью рабочего, из чего вытекала невозможность отождествления её пользования с имущественными правами. При этом предоставление рабочей силы связано с подчинением рабочего внутреннему правопорядку предприятия и хозяйственной власти работодателя и является возмездным.

Схожую позицию занимал О. В. Смирнов, который отождествлял понятия «труд» и «работа» как трудовые категории и под работой понимал возмездную деятельность человека, оцениваемую по количеству затраченной рабочей силы²⁰.

Своеобразный итог дискуссии подвёл А. В. Кузьменко: «Все авторы едины в одном — трудовым отношениям в условиях кооперированного труда органически присущи элементы власти... Эта власть признаётся государством и находит своё законодательное подтверждение, поскольку её необходимость есть объек-

²⁰ См.: Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 34.

тивно существующий элемент (признак) любого кооперированного труда в условиях современного общества»²¹.

Таким образом, под трудом в трудовом отношении понимается возмездное предоставление рабочей силы в пользу работодателя с подчинением работника работодательской власти.

В науке нередко также встречается указание на такой признак вознаграждения как элемента трудового правоотношения, как его алиментарный характер. Первым на эту особенность заработной платы обратил внимание Л. С. Таль, который указал, что право рабочего на заработную плату должно признаваться, подобно праву на алименты, в той части, «в какой им должно обеспечиваться материальное существование алиментируемого, неприкосновенным и неотчуждаемым».

Однако алиментарность вознаграждения за труд вне зависимости от нюансов её восприятия нельзя относить к признакам заработной платы. Алиментарность вознаграждения за труд — не признак, а требование, которому оно должно отвечать. В противном случае мы будем вынуждены признавать вознаграждение за труд, у которого отсутствует признак алиментарности, т. е. которое не обеспечивает работника и его семью достаточным количеством средств к существованию, вознаграждением иного характера, что, по нашему мнению, необоснованно.

Обратим внимание и на ещё один признак заработной платы по ТК РФ: заработная плата есть «... вознаграждение за труд *в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы...*». Какую роль играет данный признак, каково его значение? Для ответа на этот вопрос используем приём «от противного». Представим себе, что в некоей организации работодатель осуществляет некие выплаты в пользу работников, которые обладают всеми рассмотренными нами признаками, при этом, например, квалифицированные и неквалифицированные работники получают одинаковые суммы по этим выплатам. Являются ли данные выплаты заработной платой? Не вызывает сомнений, что да. То же самое касается и сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Та-

²¹ Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005. С. 86.

ким образом, с точки зрения логики данный признак не играет никакой роли и, соответственно, не нужен. Какую же тогда цель преследовал законодатель, включая указание на этот признак в ТК?

Как нам известно, одной из особенностей трудового права является тот факт, что зачастую его правоприменителем является непрофессионал — работодатель, который, как правило, мало знаком с юриспруденцией. Думается, что именно для таких работодателей и был включён этот признак — как напоминание о том, на основании чего следует осуществлять дифференциацию в области оплаты труда.

Обратимся теперь к определению законодателем компенсационных выплат. Здесь примечателен избранный законодателем способ определения рассматриваемого понятия. С. Ю. Головина именует подобные определения экстенсionalmente. Они используются, когда определить понятие через род и видовое отличие сложно, и «законодатель избирает путь казуистического перечисления элементов, составляющих данное понятие». Такое определение, как обоснованно отмечает С. Ю. Головина, «уместно, когда перечень составляющих конечен и сравнительно легко регистрируем».

В нашем случае законодатель также избирает путь казуистического перечисления элементов, однако приведённый перечень является открытым. В то же время посредством приведения одного лишь примерного перечня невозможно решить задачу определения объёма рассматриваемого понятия. Законодатель это понимает и поэтому вносит в рассматриваемое определение «признак-ограничитель», присущий всем компенсационным выплатам, — «иные выплаты компенсационного характера».

В строгом смысле определением указанное предписание назвать нельзя, т. к. оно до конца не выполняет ни одной из задач определения, т. е. не раскрывает содержание понятия и не позволяет отличить предмет мысли от сходных. Следует отметить и ещё один серьёзный просчёт законодателя: необоснованная синонимия, т. е. удвоение термина, обозначающего рассматриваемое понятие: «компенсационные выплаты» или «выплаты компенсационного характера». При этом, как совершенно обоснованно указывает С. Ю. Головина, «законодатель может и должен избавляться

от синонимов, когда они не несут специальной смысловой нагрузки, а только загромождают законодательный текст, осложняют правильное понимание и единообразное применение законов и других нормативных правовых актов». Полагаем, что мы имеем дело как раз с таким случаем. В законодательстве и в правоприменительной практике вполне успешно используется термин «выплаты компенсационного характера», необходимости в дополнительном термине, по нашему мнению, нет никакой, поэтому логичней было бы удалить термин «компенсационные выплаты» из действующего законодательства и использовать только термин «выплаты компенсационного характера».

Рассмотрим теперь стимулирующие выплаты. В советской науке трудового права премии рассматривались как единственная часть заработной платы, предназначение которой заключалось в стимулировании работника к производительному труду.

С принятием ТК РФ законодатель отошёл от данной конструкции. В первоначальной редакции ст. 129 ТК РФ он ограничился указанием в определении заработной платы на то, что одной из составляющих заработной платы являются выплаты стимулирующего характера. В определении минимального размера оплаты труда в ч. 3 ст. 129 ТК РФ законодатель указал, что в величину МРОТ не включаются «доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты». Впоследствии это предписание с небольшими изменениями и стало легальным определением стимулирующих выплат: согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ под стимулирующими выплатами законодатель понимает «доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты».

Таким образом, можно констатировать, что российский законодатель в последнее время планомерно усложнял понятийную структуру стимулирующих выплат: если в советском законодательстве стимулирующие выплаты, по сути, сводились к премиям (что заметно и в приведённом выше анализе работ советских учёных), то с принятием ТК РФ премии стали разновидностью выплат стимулирующего характера. Впоследствии закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ ещё более усложнил структуру рассматриваемого понятия, указав, что выплатами стимулирующего ха-

рактера могут быть только доплаты и надбавки, которые, в свою очередь, входят в более общее понятие стимулирующих выплат (при этом на практике понятие «выплаты стимулирующего характера» до сих пор используется и не сводится к доплатам и надбавкам).

Определение стимулирующих выплат ч. 1 ст. 129 ТК РФ, казалось бы, принципиально схоже с уже рассмотренным нами определением компенсационных выплат.

В данном случае законодатель также совмещает казуистическое перечисление выплат, входящих в категорию стимулирующих выплат, и вводит дополнительный «признак-ограничитель» — поощрительные выплаты. Однако при всей их схожести налицо и некоторые нюансы. Рассмотрим данное определение и его составляющие.

Анализ подзаконных актов и актов социального партнёрства показал, что доплаты, надбавки и премии, как правило, не разграничиваются, а если разграничиваются, то критерии подобного разграничения не ясны. Дополнительно к этому зачастую наряду с премиями выделяются и вознаграждения как особая разновидность стимулирующих выплат. В целом же можно констатировать, что практика понимает под премиями разновидность стимулирующих выплат, которая осуществляется в случае достижения работником заранее установленных количественных и качественных показателей труда, что вполне согласуется с пониманием премий ещё советскими учёными.

Обратимся теперь к «признаку-ограничителю», т. е. к признаку, отграничивающему стимулирующие выплаты от иных выплат в пользу работника. Законодатель указывает на иные поощрительные выплаты.

Выше мы уже обращали внимание на то, что в литературе указывается на такой характер стимулирующих выплат, как стимулирование надлежащего исполнения трудовых обязанностей работником (а также его сверхнормативного поведения).

В современных условиях налицо многочисленные выплаты, которые, как кажется, не имеют данной цели. К ним, например, можно отнести премии работникам при рождении ребёнка,

премии по случаю юбилеев работников и государственных праздников, материальная помощь и т. п.

Можно было бы предположить, что и эти выплаты также стимулируют надлежащее (и сверхнормативное) поведение работника. И к этому тезису даже можно найти соответствующие аргументы. В частности, можно говорить о том, что такие выплаты имеют своей целью стимулировать надлежащее исполнение трудовых обязанностей не только премируемого работника (особенно в последнем случае), но и других работников (а иногда и только других работников, например в случае выплаты премий при выходе на пенсию).

Проблема заключается в том, что при следовании данному пути любые выплаты в пользу работника приобретают характер стимулирующих, о чём мы уже писали. И, соответственно, мы теряем сам критерий выделения стимулирующих выплат.

В то же время сложившаяся практика, когда работодатель или стороны социального партнёрства включают в стимулирующие выплаты все выплаты, которые не относятся к иным категориям, является результатом неудовлетворительного определения стимулирующих выплат в ТК РФ. Законодатель фактически ушёл от определения данного понятия, дав примерный перечень и поместив в конце определения признак-ограничитель, который никакого существенного познавательного значения не имеет.

Следует также отметить, что и то рамочное определение стимулирующих выплат, которое было дано законодателем, нередко нарушается, в том числе и исполнительными органами государственной власти.

Для устранения указанных проблем предлагается следующее определение стимулирующих выплат: «Стимулирующие выплаты — это дополнительные выплаты, обязанность осуществить которые работодателем возникает в случае достижения работником заранее установленных показателей по количеству и качеству труда, в иных заранее установленных случаях, влекущих улучшение качества труда работника, а также выплаты, осуществляемые работодателем по своему усмотрению в случае достижения работником определённых количественных и качественных показателей труда».

Вопросы для обсуждения

1. Какие недостатки легального определения заработной платы в ст. 129 ТК РФ вы можете найти?

2. Как вы думаете, чем обусловлена необходимость чёткой проработки дефинитивной структуры института оплаты труда? Мотивируйте свой ответ.

Тема 4. Государственные гарантии в сфере оплаты труда

В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:

- Величина минимального размера оплаты труда.
- Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.
- Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.
- Ограничение оплаты труда в натуральной форме.
- Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.
- Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда.
- Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.
- Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Ключевые понятия и термины: государственные гарантии в сфере оплаты труда; минимальный размер оплаты труда; минимальная заработная плата; индексация заработной платы; удержания из заработной платы; оплата труда в натуральной форме; очередность выплаты заработной платы.

Методические указания

Эти гарантии перечислены в статье 130 ТК РФ, которая называется «Основные государственные гарантии по оплате труда работников». В то же время оплата труда гарантируется не средствами государства, а законодательными принципами, поэтому правильней было бы назвать эту статью ТК «Основные правовые гарантии по оплате труда работников». К основным правовым гарантиям по оплате труда работников законодатель относит следующие.

1. Величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

С принятием ФЗ от 20 апреля 2007 г. «О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации» (вступил в силу с 1 сентября 2007 г.) регламентация института МРОТ подверглась существенным изменениям.

Первое, что бросается в глаза при изучении поправок, внесённых указанным законом, — отказ законодателя от дефиниции минимального размера оплаты труда. Подобный шаг с точки зрения юридической техники представляется весьма спорным. Более того, ранее мы уже указывали, что дефиниции должны отражать социальное назначение отрасли. В нашем случае законодатель, убрав дефиницию МРОТ, отошёл от этого.

При этом если такие признаки МРОТ, как устанавливаемость федеральным законом и необходимость полной отработки рабочего времени, сохранились (соответственно предписания ч. 1 и ч. 3 ст. 133 ТК РФ), то такие признаки, как указание на неквалифицированный труд работника, а также на то, что МРОТ выплачивается за выполнение простых работ в нормальных условиях труда, исчезли. Следует также отметить, что из ТК РФ исчезло указание на то, что МРОТ является месячной выплатой. Сейчас это указание содержится в ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Если мы попытаемся дать определение МРОТ, то с необходимостью выйдем и на определение заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). Таким образом, у нас получится следующие определение МРОТ: это устанавливаемый федеральным законом

минимальный размер вознаграждения за труд, включающий в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

Второе существенное изменение касается разграничения законодателем двух понятий, ранее понимаемых как синонимы, — минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы.

Следует обратить внимание на то, что указанное разграничение не вполне удачно с точки зрения терминологии по следующим причинам. Во-первых, в соответствии с действующим законодательством термины «заработная плата» и «оплата труда» являются синонимичными, соответственно, естественно было бы ожидать аналогичного соотношения терминов «минимальный размер оплаты труда» и «минимальная заработная плата». Во-вторых, неясна логика законодателя при конструировании рассматриваемых терминов, в частности почему минимальная заработная плата (или, как говорит законодатель в ст. 133.1 ТК РФ, «размер минимальной заработной платы»), а не минимальный размер заработной платы. Полагаем, что вторая формулировка была бы предпочтительной.

В связи с тем, что определения ни того, ни другого понятия законодатель не даёт, полагаем, что плодотворно будет при выяснении сущности данных понятий на основании анализа норм ТК РФ указать сначала общие признаки данных понятий, затем отличия.

Итак, к общим признакам можно отнести следующую особенность: это некоторые размеры оплаты труда работника (размеры заработной платы), ниже которых заработная плата быть не может при условии, что работник за этот период полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). Следует отметить, что законодатель не указывает, включаются ли в минимальную заработную плату выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Этот вопрос решается в конкретных региональных соглашениях. Например, в Региональном соглашении Республики Бурятия, Владимирской области, Красноярского края, Мурманской области, Республики Тыва прямо указано, что минимальная заработная плата включает в себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В большинстве региональных соглашений

этот вопрос обходится стороной либо вводятся положения, косвенно указывающие на то, что выплаты компенсационного и стимулирующего характера входят в минимальную заработную плату (цитируется определение заработной платы, данное ТК РФ), например так поступили в Тюменской области²². Случаев, когда в региональном соглашении были условия о том, что в минимальную заработную плату не включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, нами не обнаружено. Таким образом, практика складывается таким образом, что выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в минимальную заработную плату.

Следует отметить, что ещё до внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ в некоторых регионах, в частности в г. Москве, устанавливались соответствующие минимумы оплаты труда на уровне регионального соглашения и включали в себя, помимо оплаты по основной части заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты²³. Следует отметить, что и процедура присоединения к указанным соглашениям очень похожа на аналогичную процедуру ст. 133.1 ТК РФ, так что есть веские основания полагать, что сама идея установления минимальной заработной платы была заимствована федеральным законодателем у региональных законодателей.

На этом, пожалуй, сходства оканчиваются и начинаются различия.

²² См.: О минимальной заработной плате: Соглашение Правительства Республики Тыва от 6 сентября 2007 г. // Тувинская правда. 2007. 18 сент.; О минимальной заработной плате в Республике Бурятия: Региональное соглашение между Правительством Республики Бурятия, Объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия и союзами работодателей Республики Бурятия от 9 октября 2007 г. // Бурятия. 2007. 16.окт.; Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Красноярском крае // Красноярский рабочий. 2007. 29 нояб.; О минимальной заработной плате в Мурманской области: Соглашение Правительства Мурманской области, Облсовпрофа, Союза промышленников и предпринимателей Мурманской области от 22 ноября 2007 г. // Мурманский Вестник. 2007. № 228. С. 8; Региональное соглашение о минимальной заработной плате во Владимирской области на 2008–2009 годы // Владимирские ведомости. 2007. 12 дек.; Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Тюменской области // Тюменская область сегодня. 2008. 18 янв.

²³ См. об этом: Брюховецкий Н. «Добровольно-принудительный» МРОТ // ЭЖ-Юрист. 2006. № 39.

1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом. Законодатель не указывает, как действуют стандарты МРОТ по кругу лиц, поэтому мы обращаемся к общим нормам, посвящённым действию трудового законодательства, и на основании статьи 11 ТК РФ делаем вывод, что нормы о МРОТ распространяются на всех лиц, участвующих в трудовых отношениях.

Размер минимальной заработной платы устанавливается в пределах субъекта РФ региональным соглашением о заработной плате. При этом стандарты, устанавливаемые этим соглашением, распространяются на всех работников на территории соответствующего субъекта РФ, если в отношении их работодателей действует соответствующее региональное соглашение о минимальной заработной плате. Закон прямо указывает, что стандарт минимальной заработной платы не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. В данном случае вполне определённо прослеживается чёткая линия федерации по защите своих финансовых интересов, в том числе от лишних расходов на заработную плату бюджетников. Однако подобные нововведения, как справедливо указывают некоторые авторы, нарушают принцип равенства работников²⁴. По сути, можно говорить о том, что законодатель возвращается к такой «гарантии» оплаты труда, как минимальная тарифная ставка работников бюджетной сферы.

2. Касательно размеров оплаты труда ч. 1 ст. 133 ТК РФ указывает, что МРОТ не может быть ниже *величины* прожиточного минимума трудоспособного населения. Следует отметить, что до вступления в силу ФЗ от 20 апреля 2007 г. указанное предписание звучало несколько по-иному: что МРОТ не может быть ниже *размера* прожиточного минимума трудоспособного населения. Думается, что данная поправка вполне обоснованна, т. к. ФЗ «О прожиточном минимуме» оперирует термином «величина прожиточного минимума», что такое «размер прожиточного минимума», закон не указывает, хотя понятно, что это были синонимичные

²⁴ См.: Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Реализация принципов равенства и справедливости при оплате труда работников бюджетной сферы // Трудовое право. 2008. № 2. С. 22–30.

термины. В то же время при сложившейся системе установления МРОТ вряд ли можно говорить о том, что указанное предписание будет когда-либо соблюдаться. В связи с этим Р. А. Смирнов не без основания указал, что принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда — один из немногих декларативных принципов трудового права²⁵.

Размер минимальной заработной платы устанавливается в субъекте федерации с учётом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. При этом размер минимальной заработной платы не может быть меньше МРОТ, *установленного федеральным законом*. Следует отметить, эта оговорка не случайна. Ранее ч. 3 ст. 2 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» предоставляла законодательным (представительным) органам государственной власти субъектов федерации с учётом мнения трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать свой МРОТ, выше федерального. Исключение составляли субъекты — получатели дотаций из Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливался для всех работодателей, действующих в данном субъекте. Предписание ч. 3 ст. 2 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» утратило силу в соответствии с ФЗ от 20 апреля 2007 г.

Как видим, законодатель избрал принципиально иной путь установления МРОТ в субъектах федерации, при этом МРОТ субъектов федерации, установленные до этого в соответствии с ч. 3 ст. 2 ФЗ «О МРОТ», не играют какой-либо роли при установлении минимальной заработной платы субъекта федерации. Более того, внесёнными поправками в ФЗ «О МРОТ» право субъекта федерации на установление собственного МРОТ было отменено.

²⁵ Смирнов Р. А. Спорные аспекты принципов российского трудового права // Трудовое право. 2008. № 11.

Следует обратить внимание и на тот факт, что МРОТ в соответствии с действующим законодательством выступает как бы в трёх ипостасях. Во-первых, МРОТ как минимальный размер заработной платы работника, устанавливаемый федеральным законом. Во-вторых, МРОТ как расчетная единица для исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей как публично-правового, так и гражданско-правового характера (ст. 5 ФЗ «О МРОТ»). В-третьих, всё ещё действует Закон Российской Федерации «О минимальном размере оплаты труда» от 30 марта 1993 г.²⁶, который устанавливает размеры стипендий студентов и обучающихся федеральных государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, обучающихся по очной форме и получающих образование за счет средств федерального бюджета. Соответственно, исходя из толкования законодательства, мы можем говорить и о третьей разновидности МРОТ. Полагаем, что последний законодательный акт нуждается в изменениях, т. к. стипендии по своей природе вряд ли можно отнести к МРОТ, как это делает законодатель.

Думается, что в настоящее время уходит в прошлое и МРОТ как расчётная единица. И дело не только в том, что законодатель уже практически полностью отказался от этого вида МРОТ при исчислении публично-правовых платежей. Так, например, Конституционный суд признал неконституционной ч. 2 ст. 5 в части установления рентных платежей по договору пожизненного содержания с иждивением. А это значит, что сфера действия расчётного МРОТ ещё более сузилась²⁷.

Наряду с рассмотренными особенностями хотелось бы остановиться на порядке принятия регионального соглашения о минимальной заработной плате, которому законодатель уделяет значительное внимание.

²⁶ О минимальном размере оплаты труда: Закон Российской Федерации от 30 марта 1993 г. № 16931 (с изм. и доп.) // Российская газета. 1993. 15 апр. (№ 72).

²⁷ См.: По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в связи с жалобами граждан А. Ф. Кутиной и А. Ф. Поварничиной: постановление Конституционного суда от 27 января 2008 г. № 11-П. См. об этом также: Шиняева Н. МРОТ, да не тот! // ЭЖ-Юрист. 2008. № 42; Клеандров М., Шиняева Н. Не по МРОТу рента // Там же. 2008. № 48.

В ч. 6 ст. 133.1 ТК РФ законодатель указывает, что разработка проекта соглашения о минимальной заработной плате осуществляется трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ в порядке, установленном ст. 47 ТК РФ. При этом существенной спецификой обладает порядок распространения действия соглашения о минимальной заработной плате на работодателей, не участвовавших в заключении данного соглашения.

Во-первых, следует отметить, что в данном случае мы имеем дело не с общими нормами ст. 48 ТК РФ и специальными нормами ст. 133.1 ТК РФ, а с двумя равноправными комплексами предписаний. Обратим внимание, что нормы ст. 48 ТК РФ распространяются не на все случаи заключения коллективных соглашений, а только на отраслевые соглашения, заключённые на федеральном уровне. В то же время нормы ст. 133.1 ТК РФ распространяются на региональные соглашения о минимальной заработной плате (на иные региональные соглашения они не распространяются). Этим, в частности, и объясняется решение законодателя, который избрал путь подробного раскрытия порядка распространения действия соглашения о минимальной заработной плате на работодателей, не участвующих в его заключении, вместо того чтобы просто отослать к ст. 48 ТК и указать особенности данного порядка по сравнению с общими нормами.

Во-вторых, следует отметить, что законодатель в ст. 133.1 ТК РФ существенно отступил от общего порядка заключения коллективного соглашения и присоединения к нему. При этом, как следует из ст. 133.1 ТК, законодатель установил процедуру практически обязательного присоединения работодателя к региональному соглашению о минимальной заработной плате.

Можно сказать, что такая процедура нарушает один из основных принципов социального партнёрства — добровольность принятия сторонами на себя обязательств. Однако полагаем, что в случае заключения регионального соглашения по заработной плате ситуация не так проста.

В науке уже указывалось на то, что в институте присоединения к коллективному соглашению законодатель использовал не вполне удачную конструкцию. В зарубежном законодательстве

можно условно выделить две разновидности такой процедуры: добровольного присоединения к коллективному соглашению и принудительного распространения коллективного соглашения на работодателя. При использовании модели добровольного присоединения работодателя к коллективному соглашению законодательство предусматривает право работодателя или коллектива работников на такое присоединение.

При использовании национальным законодателем модели принудительного распространения коллективного соглашения решение о присоединении конкретного работодателя к коллективному соглашению принимается государственным органом в отношении конкретного работодателя как по собственной инициативе, так и по инициативе иных участников социального партнёрства. Как не без оснований отметил И. Я. Киселёв, на период действия указанное соглашение приобретает силу публичного нормативного акта и принудительно осуществляется органами государственной власти.²⁸ При этом в законодательстве устанавливаются критерии, когда соглашение можно распространить на других работодателей.

Следует отметить, что многие страны используют и сочетание обеих процедур. Например, во Франции законодательство регламентирует процедуры и добровольного присоединения к соглашению, и принудительного его распространения.

Российский законодатель не воспринял в полной мере ни одну из рассмотренных моделей, а попытался сконструировать на основе указанных процедур некую новую процедуру. Подобная попытка, как указывается в литературе, представляется весьма сомнительной, хотя и работающей на практике конструкцией²⁹.

Однако применительно к региональному соглашению о минимальной заработной плате эта конструкция не вполне подходит.

²⁸ Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М., 2005. С. 260.

²⁹ См., напр: Брюховецкий Н. Минимальная заработная плата в регионах: правомерность процедуры установления // Российская юстиция. 2008. № 4; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс российского трудового права: в 2 т. Т. I. М., 2003. С. 383; Лушникова М. В., Орлова В. И. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика // Законодательство и экономика. 2008. № 12; Сошникова Т. Л. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнёрстве // Трудовое право. 2008. № 12.

Можно с большой долей вероятности предположить, что законодатель при разработке института минимальной заработной платы исходил из того, что в условиях нашей страны с её значительным разбросом в уровне жизни и величинах прожиточного минимума единый МРОТ не выполняет своего предназначения. Выход виделся в формировании ещё одного уровня МРОТ, где бы учитывалась эта региональная дифференциация³⁰. При этом определение размера минимальной заработной платы целесообразно было возложить на самих участников социального партнёрства. Поэтому законодателем и была использована уже «обкатанная» конструкция присоединения к отраслевому коллективному соглашению. Однако эта общая конструкция, как мы уже указывали, не способна обеспечить установление размера минимальной заработной платы у всех работодателей, т. к. они могут отказаться от присоединения к нему. Отсюда и необходимость принудить работодателей к присоединению к указанному соглашению, в том числе и с использованием потенциала контролирующих органов. Но даже подобное принуждение не гарантирует присоединения работодателя к региональному соглашению о минимальной заработной плате.

В то же время от подобной неудачной конструкции вполне можно отойти, если использовать практикуемую в зарубежных странах процедуру распространения действия соглашения на иных работодателей.

Полагаем, что реформа института минимального размера оплаты труда ещё не завершена. Это во многом обусловлено и тем, что решение законодателя о включении в МРОТ стимулирующих и компенсационных выплат вызывает серьёзное противодействие на местах. Особенно резко выступают против подобного подхода регионы, находящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, осознавая опасность «растворения» в МРОТ положенных по закону доплат работникам. Например, Государственное собрание Республики Саха (Якутия)

³⁰ На необходимость этого обращалось внимание и в науке. См., напр.: Ратехина В. А. Трудовые гарантии права на заработную плату: дис... канд. юрид. наук. СПб., 2007. С. 83–84.

внесло в Государственную думу законопроект, в котором предлагается возродить в ст. 129 ТК РФ старое определение МРОТ³¹.

Действительно, ситуация, при которой в МРОТ и минимальную заработную плату включаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, является несправедливой и аномальной. Поэтому мы предлагаем исключить указанные выплаты из состава МРОТ.

Относительно стимулирующих выплат необходимо пояснить следующее. Деление заработной платы на оклад и дополнительные стимулирующие выплаты является в значительной степени условным. Системы стимулирования основаны и на использовании повышенного размера оклада, и на отказе от традиционных систем оплаты труда. Думается, что в позиции В. Г. Сойфера, полагающего, что государство в своем влиянии на уровень оплаты труда и конструирование моделей заработной платы не должно ориентироваться на труд бюджетников, в то время как 80 % населения страны работают уже в частном секторе, есть рациональное зерно³². Поэтому мы полагаем нецелесообразным исключать из МРОТ и минимальной заработной платы стимулирующие выплаты.

2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

Постоянный рост цен на потребительские товары и услуги влечет повышение стоимости жизни и, соответственно, необходимость корректировки размеров заработной платы с учетом увеличения прожиточного минимума. Эти негативные процессы объективно требуют индексации оплаты труда, под которой понимается механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен.

На практике порядок индексации заменяется иными методами государственного регулирования, основными из которых являются периодические повышения в централизованном порядке общегосударственного минимального размера оплаты труда и тарифных ставок оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений. Во внебюджетных организациях и у рабо-

³¹ Иванова Е. Минималку отделили от стимулов // ЭЖ-Юрист. 2008. № 8.

³² Сойфер В. Г. Правовое регулирование труда наёмных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. 2007. № 4.

тодателей — физических лиц индексация осуществляется в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом. Условие об индексации заработной платы также может быть включено в трудовой договор. То есть фактически индексация заработной платы на централизованном уровне не осуществляется.

В то же время в ТК остался неурегулированным вопрос об индексации задержанной заработной платы и выплаты процентов за задержку заработной платы. Этот вопрос разрешается в постановлении Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 г. № 2, согласно которому «начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов».

3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

Удержания из заработной платы допускаются лишь в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, и общий размер всех удержаний из заработной платы не может превышать предела, установленного законом.

В данную гарантию в статье 130 ТК включено также положение об ограничении размеров налогообложения доходов от заработной платы. Думается, что это не совсем верно, т. к., во-первых, отношения между налогоплательщиком и государством в лице его налоговых органов не регулируются трудовым правом как отраслью, а во-вторых, ТК в своих статьях не раскрывает данное положение, иными словами ТК не содержит нормы, которой бы определялся конкретный размер налогообложения доходов от заработной платы.

Согласно статье 137 удержания из заработной платы могут производиться:

1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.

2. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной ко-

мандировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других подобных случаях.

3. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое.

4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. При этом удержание по этому основанию не производится, если работник увольняется по уважительным, с точки зрения законодателя, основаниям, в частности при ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников, смене собственника имущества организации (в отношении руководителя организации его заместителей и главного бухгалтера) и т. п.

5. Данное основание содержится в статье 248 ТК РФ и заключается во взыскании с виновного суммы причиненного ущерба, не превышающего суммы месячного заработка.

Данный перечень является исчерпывающим.

В случаях, предусмотренных пунктами 2–5, установлен особый порядок удержания заработной платы. Согласно ему работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника, если работник не оспаривает их основания и размера и если не истек месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, неправильно начисленных выплат или суммы причиненного ущерба.

Не подлежит взысканию заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе и при неправильном применении законов или иных нормативно-правовых актов. Примером может служить неправильное определение размера ставки (оклада) по штатному расписанию либо схеме должностных окладов, неправильное определение тарифного разряда и т. д.

Исключением из данного правила являются случаи:

1. Счетной ошибки.

2. Если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое.

3. Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Следует обратить внимание, что действующая судебная практика в отношении определения содержания категории «счётная ошибка» является достаточно неоднозначной. Отмечается, что счётная ошибка — это арифметическая ошибка в расчётах. Что касается проблем, связанных с ошибками в использовании компьютерных систем расчета заработной платы, то они не относятся к счётным ошибкам. В качестве примера можно привести решение Ленинского районного суда г. Орска Оренбургской области от 05.10.2010 по делу № 2-2094/2010. Работодатель начислил премию работнику, однако вследствие ошибки бухгалтера, дважды загрузившего приказ о премировании в ПО «Босс-кадровик», премия была начислена в двойном размере. Суд отказался признавать повторную выплату премии выплатой, осуществлённой в результате счётной ошибки³³.

Удержания из заработной платы в пользу государства производятся в трех случаях.

1. Это налоговые вычеты. Согласно Налоговому кодексу налоговая ставка на налоги физических лиц устанавливается в 13 %, если иное не предусмотрено законом (статья 208 НК РФ).

2. Это удержания по приговору суда для лиц, отбывающих исправительные работы. Согласно статье 50 УК удержания производятся в размере, установленном приговором суда, но в пределах от пяти до двадцати процентов.

3. Штрафов, наложенных в судебном или административном порядке.

Данный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен федеральными законами.

Примеров удержаний в пользу иных лиц довольно много. Это могут быть, например, алиментные удержания, удержания для исполнения судебного решения и т. д.

³³ См. подробнее: Булыга Н. Премии: незаконно начисленные и ошибочно выплаченные // Трудовое право. 2012. № 1. С. 5–30.

Теперь остановимся на ограничении размера удержаний из заработной платы.

По общему правилу статьи 138 «общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. Таким законом является федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Согласно части 2 статьи 99 этого закона «при исполнении исполнительного документа (нескольких исполнительных документов) с должника-гражданина может быть удержано не более пятидесяти процентов заработной платы и иных доходов; удержания производятся до исполнения в полном объеме содержащихся в исполнительном документе требований».

Согласно статье 138 ТК данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 %.

4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Данная гарантия раскрывается в статье 131 ТК РФ.

Согласно этой статье заработная плата по общему правилу выплачивается «в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)». Данное положение соответствует статье 3 Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы», согласно которой заработная плата выплачивается «исключительно в деньгах, имеющих законное хождение». Конвенцией прямо запрещена выплата заработной платы «в форме векселей, бон, купонов или в любой другой форме, предназначенной заменить деньги, имеющие законное хождение». В то же время Конвенцией разрешается выплата заработной платы банковскими чеками или почтовыми переводами, однако для этого необходима сложная фактическая ситуация: во-первых, такая форма выплаты должна быть принята в обычной практике или же необходима

ввиду особых обстоятельств; во-вторых, возможность выплаты заработной платы в такой форме должна быть предусмотрена в коллективном договоре или решении арбитражного органа, в противном случае необходимо согласие работника на подобные выплаты; в-третьих, такая форма выплаты должна быть разрешена или предписана «компетентной властью».

Статья 131 ТК выделяет 2 формы заработной платы: денежную и неденежную. По общему правилу оплата труда производится денежной форме. В то же время Конвенция МОТ № 95 разрешает частичную выплату заработной платы в неденежной форме «в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна». ТК уточняет эту норму, закрепляя, что доля заработной платы, выплачиваемая в неденежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы. Кроме того, ТК закрепляет, что согласие работника на выплату ему заработной платы в неденежной форме должно производиться только в письменной форме путём подачи заявления.

Конвенция также устанавливает перечень предметов, которыми запрещается выплачивать неденежную долю заработной платы: это спиртные или наркотические средства. ТК расширил этот перечень, добавив сюда токсические, ядовитые и вредные вещества, оружие, боеприпасы, а также другие предметы, в отношении которых установлены ограничения или запреты на их свободный оборот.

Положения статей 3 и 4 Конвенции и статьи 131 ТК РФ были также существенно конкретизированы в пункте 54 постановления Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Так, Пленум в п. 54 указал перечень юридически значимых обстоятельств, при наличии которых выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной. Кроме того, в рассматриваемом пункте постановления содержится еще одно условие, которое не попало в вышеуказанный перечень, а именно, что данные выплаты должны производиться в соответствии с коллективными или трудовыми договорами. В целом постановление Пленума от 17 марта 2004 г. содержит следующий пе-

речень условий, при соблюдении которых выплата заработной платы в натуральной форме может быть признана законной:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом Пленум констатирует, что статьей 131 ТК РФ не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, при этом имеется в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т. е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

5. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

Данная гарантия обеспечивается не нормами ТК РФ, а иными федеральными законами. Так, статья 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ устанавливает, что «в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, компенсации морального вреда, компенсации сверх возмещения вреда, а также расчеты по иным установленным настоящим Федеральным законом требованиям». Расчеты же «по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности» производятся во вторую очередь. Положения этих статей, по сути, копируют положения пункта 2 статьи 855 ГК, аналогичные нормы содержатся и в п. 1 ст. 64 ГК РФ, посвященном удовлетворению прав кредиторов при ликвидации юридического лица.

6. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда.

Проблема государственного надзора

Государственные органы, осуществляющие надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда, перечислены в статье 353 ТК РФ.

Активные дискуссии в научном сообществе о соотношении контроля и надзора привели и к достаточно частым внесениям поправок в действующее трудовое законодательство, регламентирующее в том числе контроль и надзор за своевременной и в полном размере выплатой заработной платы.

Поправками, внесёнными Федеральным законом от 18 июня 2011 г. № 242-ФЗ³⁴, законодатель существенно скорректировал понятийный аппарат института, что выразилось и в названии главы 57 ТК РФ.

После внесения поправок Федеральным законом № 242-ФЗ Федеральная инспекция труда осуществляет только государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; уполномоченные федеральные органы исполнительной власти осуществляют государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности.

Ведомственный контроль был выделен в отдельную статью 353.1 ТК РФ. Фактически в данную статью перенесена ч. 3 ст. 353 ТК РФ с двумя небольшими изменениями. Во-первых, изменилось само наименование данного вида контроля (ранее он был внутриведомственным). Следует отметить, что термин «внутриведомственный контроль» достаточно активно используется учёными-административистами³⁵. При этом нередко проводится разделение контроля на внутриведомственный и межведомственный³⁶. Данное деление можно встретить и в законодательных актах, однако наименования отдельных видов контроля разнятся. Так, в ст. 31 Закона РФ «О государственной тайне» выделяется ведомственный и межведомственный контроль³⁷, ст. 67 ФЗ «О государственной гражданской службе» говорит о вневедомственном и внутриведомственном контроле³⁸. Термин «ведомственный контроль»

³⁴ Федеральный закон от 18.07.2011 N 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 30 (ч. 1), ст. 4590.

³⁵ См., напр.: Бахрах Д. Н., Российский Б. В., Старилов Ю. Н. Административное право: учебник для вузов. М., 2005. С. 177, 183, 744, 745; Административное право России: учебник / под ред. Н. М. Кониной и Ю. Н. Старилова. М., 2010. С. 504–505; Административное право России: учебник / отв. ред. Л. Л. Попов. М., 2011. С. 381–382.

³⁶ См., напр.: Бахрах Д. Н., Российский Б. В., Старилов Ю. Н. Указ. соч. С. 745.

³⁷ См.: Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 1997. № 41, ст. 8220–8235.

³⁸ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31, ст. 3215.

встречается в действующем законодательстве достаточно часто, в том числе и в новых актах (например, в ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации»³⁹, в Уголовно-исполнительном кодексе Российской Федерации⁴⁰, ФЗ «О порядке отбывания административного ареста»⁴¹, ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»⁴²). Полагаем, что такие изменения вполне обоснованны и не только диктуются современными тенденциями, но и устраняют возможность трактовки внутриведомственного контроля как контроля, который проводит соответствующее ведомство внутри собственной структуры.

Во-вторых, законодатель в ст. 353.1 ТК РФ указал, что ведомственный контроль производится в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации. Ранее законодатель говорил, что данный вид контроля регламентируется федеральными законами и законами субъектов РФ. Полагаем, что данные изменения обусловлены тем, что некоторые виды контроля (речь идёт в первую очередь о контроле за соблюдением нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права) регламентированы законами, принятыми до вступления в силу Конституции РФ (то есть являющимися законами РФ), например контроль в соответствии с законом РФ «О государственной тайне». Следует отметить, что ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в сфере оплаты труда также может проводиться (и проводится на практике), однако его проведение уже не охватывается рассматриваемой нами государственной гарантией.

Что касается прокурорского надзора, то указание на него было устранено из ТК РФ. Полагаем, что это было связано с необ-

³⁹ Федеральный закон от 27.11.2010 № 311-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 48, ст. 6252.

⁴⁰ «Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации» от 08.01.1997 № 1-ФЗ (с изм. и доп.) // Там же. 1997. № 2, ст. 198.

⁴¹ Федеральный закон от 26.04.2013 № 67-ФЗ «О порядке отбывания административного ареста» // Там же. 2013. № 17, ст. 2034.

⁴² Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // Там же. 2013. № 14, ст. 1652.

ходимостью избежать коллизий между ТК РФ и ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации». Предмет надзора прокуратуры определён в ст. 21 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»⁴³, соответственно необходимости в отдельном указании на прокуратуру в ТК РФ вроде бы нет. Мы, однако, склоняемся к тому, что упоминание о прокуратуре в ТК РФ должно быть, потому что глава 57 ТК РФ, помимо прочего, выполняет важную функцию указания работнику, куда ему следует обратиться за защитой своих прав. Особенно это касается обеспечения права работника на заработную плату. Учитывая, что работники зачастую слабо разбираются в юриспруденции, указание на прокуратуру как орган по надзору за соблюдением трудового законодательства исключать не следовало.

Следует констатировать, что предписания главы 57 ТК РФ, особенно в их системной взаимосвязи с предписаниями Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», являются явно недостаточно согласованными. Проявляется это, в частности, в нестыковке понятийных аппаратов ТК РФ и ФЗ: в ФЗ законодатель необоснованно смешал контроль и надзор в рамках одного определения, избрал неудачный способ формулирования дефиниций отдельных разновидностей контроля и надзора, включил в ст. 2 понятия, определяемые друг через друга. Полагаем, что в целях обеспечения гармонизации между ТК РФ и административным законодательством следует разграничить понятия надзора и контроля и в соответствии разработками специалистов в сфере трудового права и административного права рассматривать надзор как разновидность контроля, имеющую значительно более ярко выраженную публично-правовую природу.

Коснёмся теперь органов, которые осуществляют непосредственный контроль за обеспечением прав работника на выплату заработной платы. Прежде всего среди них нужно выделить органы Федеральной инспекции труда, которые действуют в Российской Федерации на основании Конвенции МОТ № 81

⁴³ Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47, ст. 4472.

от 1947 г. об инспекции труда, которая была ратифицирована 11 апреля 1998 г. Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Функции федеральной инспекции труда осуществляет Федеральная служба по труду и занятости, которая организационно подчиняется Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации.

Следующими органами, которые осуществляют контроль и надзор за соблюдением законодательства об оплате труда, являются органы федеральные исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов федерации, органы местного самоуправления, которые осуществляют ведомственный государственный контроль в подчиненных им организациях.

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют и органы местного самоуправления на муниципальных унитарных предприятиях.

Надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда осуществляет также и Прокуратура РФ. Это следует из статьи 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации».

В целом, мы можем констатировать, что, несмотря на наличие существенных недостатков в регламентации контроля и надзора за своевременной и в полном размере выплатой заработной платы, данная деятельность работодателя находится под пристальным государственным наблюдением государственных и муниципальных органов самого разного уровня и принадлежности.

7. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В связи с тем, что в период вступления ТК РФ в силу нарушения законодательства об оплате труда (в большей своей части это нарушения сроков выплаты заработной платы) имели массо-

вый характер, законодатель установил ответственность работодателя за эти правонарушения не только в ТК РФ, но и в иных нормативно-правовых актах.

Так, руководитель организации и его заместители могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по требованию представительного органа работников (статья 195 ТК РФ). А именно, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, регламентирующих выплату заработной платы и иных выплат, и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если же факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Недостатком данного способа защиты является то, что работодатель обязан рассмотреть заявление только от первичного органа выборной профсоюзной организации (т. к. другие представительные органы работников не уполномочены на подачу подобных жалоб в соответствии с ТК РФ).

Также возможно привлечение руководителя организации и ряда других лиц, относящихся к высшему менеджменту, к материальной ответственности. Так, руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (статья 277 ТК РФ), в том числе, если работодатель понес какие-либо материальные потери в результате нарушения права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы. Кроме того, в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. В целом ряде случаев можно говорить и о том, что за нарушение права работника на заработную плату руководитель организации может возместить и убытки работодателю. Например, ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» в статье 44 говорит о том, что члены совета директоров

(наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества, члены коллегиального исполнительного органа общества, а равно управляющий несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами. Аналогичные предписания содержатся и в статье 71 ФЗ «Об акционерных обществах». К указанным виновным действиям относятся и действия, связанные с нарушением прав работников на своевременную и в полном размере выплату заработной платы.

Следует также отметить, что статьёй 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования за каждый день просрочки. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. В основе данного предписания лежит неопровержимая презумпция, согласно которой субъект предпринимательской деятельности (а работодатель относится к таким субъектам) всегда использует денежные средства, находящиеся в его владении. Следовательно, предполагается, что работодатель воспользовался чужими денежными средствами, соответственно он обязан уплатить проценты за их использование. Однако, как правильно отмечается в науке, эта компенсация настолько мала, что работодатель нередко просто не обращает внимания на эту норму, и на практике она используется только при обращении в суд. Следует также отметить, что, как обоснованно указал Пленум Верховного суда в п. 55 постановления от 17 марта 2004 г. № 2, начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

В соответствии со статьёй 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении прав работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы,

возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а при возникновении спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Лицо также может быть подвергнуто административному взысканию за нарушение законодательства о труде, которое влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от тридцати до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток, а для лиц, ранее подвергнутых взысканию за аналогичное правонарушение, — дисквалификацию на срок до трех лет (статья 5.27 КоАП РФ). При этом имеется в виду *любое* нарушение или невыполнение норм действующего законодательства о труде, за исключением случаев, когда в деянии содержатся признаки состава статьи 145.1 Уголовного Кодекса Российской Федерации.

Статья 145.1 была введена в УК РФ Федеральным законом от 15 марта 1999 г. и закрепила преступность частичной невыплаты свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенной из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации. Также часть 2 ст. 145.1 УК РФ устанавливает наказание за полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплату заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособ-

ленного структурного подразделения организации. Часть 3 ст. 145.1 УК РФ устанавливает наказание в случае, если деяния, предусмотренные частями 1 и 2 настоящей статьи, повлекли тяжкие последствия. При этом под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат УК РФ понимает осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Рассматриваемая гарантия говорит только об ответственности за нарушение прав работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, однако следует отметить, что данное право обеспечивается и несколькими весьма специфическими мерами защиты, не связанными с ответственностью. Так, статья 142 ТК РФ предусматривает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Пленум Верховного суда в п. 57 специально обращает внимание, что право работника на приостановление работы возникает независимо от вины работодателя. В данном случае обоснованно говорить о праве на самозащиту работника в случае нарушения его прав на своевременную выплату заработной платы. При этом не допускается приостановление работы в некоторых случаях (в частности, в периоды введения военного, чрезвычайного положения, в органах и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования и др.).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Отдельным и достаточно интересным является вопрос об оплате времени, когда работник реализовывал своё право на самозащиту в виде приостановления работы. Ранее суды отказывали

в оплате данного времени, ссылаясь на то, что заработная плата сохраняется за работником только в случаях, указанных действующим законодательством и иными трудовыми актами. Учитывая, что в данном случае закон и иные акты молчат, и говорить об оплате этого времени нельзя. Однако с 2012 г. судебная практика поменялась. А именно, суды стали учитывать, что отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовой договором заработной платы в установленные сроки. Поскольку Трудовым кодексом РФ специально не предусмотрено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки выплаты заработной платы, включая период приостановления работы. Поэтому работодатель обязан возместить работнику средний заработок за период приостановления работы (см., например, определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.09.2013 № 33-12866/2013 // СПС «КонсультантПлюс»).

8. Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Следует отметить, что применительно к месту выплаты заработной платы прямое действие имеет предписание ч. 2 ст. 13 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы». Звучит оно следующим образом: «Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях лицам». Согласно презумпции, положенной в основу данного предписания, работник обязательно «прогуляет» по крайней мере значительную часть своей заработной платы в случае её выплаты «в тавернах или других подобных заведениях» (исключение составляют те работники, которые в данных за-

ведениях работают). К. М. Варшавский остроумно заметил, что подобные правовые нормы призваны «оградить рабочего от выплаты вознаграждения в такой обстановке, которая вводит его в соблазн истратить эти деньги непроизводительным способом»⁴⁴.

Заработная плата должна выплачиваться не менее чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

При увольнении работника выплата всех причитающихся работнику сумм происходит в день увольнения. Днем увольнения считается последний день работы. Если день увольнения приходится на нерабочий день, то он переносится на следующий за ним рабочий день согласно статье 14 ТК. В случае спора о сумме, причитающейся работнику, работодатель обязан осуществить выплату в неоспариваемой части.

Также при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Вопросы для обсуждения

1. В чём, по вашему мнению, заключается необходимость установления гарантий оплаты труда? Что вы понимаете под гарантиями?

2. Насколько, по вашему мнению, обоснованно разделение минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы? Аргументируйте свой ответ.

3. Есть ли необходимость в принятии федерального закона об индексации заработной платы? Аргументируйте свой ответ.

⁴⁴ См.: Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 116.

Тема 5. Заработная плата и иные выплаты

В настоящей теме рассматриваются следующие вопросы:

- Гарантийные выплаты.
- Компенсационные выплаты.

Ключевые понятия и термины: гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, гарантии, компенсации.

Методические указания

В рамках данной темы мы рассмотрим актуальную в теории и на практике проблему гарантийных выплат.

Наряду с компенсационными выплатами в теории трудового права было разработано такое понятие, как «гарантийные выплаты». Впервые к их выделению подошёл Н. Г. Александров, который помимо права на оплату по труду выделял дополнительное право на сохранение вознаграждения в некоторых случаях неисполнения по уважительной причине обязанности трудиться. При этом Н. Г. Александров отграничивал это право от «дополнительного права на компенсацию расходов, которые иногда вынужден производить работник непосредственно в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей», которые также являлись выплатами, отличными от заработной платы.

А. Д. Зайкин и С. И. Шкурко также указывали на отличие заработной платы и гарантийных и компенсационных выплат. При этом под гарантийными выплатами они понимали «выплаты, когда трудящийся не выполнял работу на предприятии (учреждении), с которым он находится в трудовых отношениях, по причинам, признаваемым законом уважительными»⁴⁵. К указанным выплатам они, в частности, относили выплаты работнику вследствие невыполнения им работы не по его вине, выплаты работнику при освобождении от своей основной работы в связи с выполнением им государственных и общественных обязанностей и т. п.

⁴⁵ Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1968. С. 11.

Попытку провести отграничение заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат предпринял и законодатель в ст. 164 ТК РФ. Следует, однако, констатировать, что подобное разграничение ему не вполне удалось, т. к. вместо определения понятия «гарантийные выплаты» он поместил определение понятия «гарантии», под которыми понимает «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений» (ч. 1 ст. 164 ТК РФ). В. И. Симонов не без основания отметил, что «указанное легальное определение не содержит основных юридически значимых обстоятельств, которые характеризуют правовое понятие гарантий в сфере труда»⁴⁶. В. А. Ратехина обращает внимание на следующие недостатки данного определения: во-первых, в связи с тем, что мы имеем дело с правовой категорией, следовало бы указать и на правовой характер соответствующих средств, способов и условий; во-вторых, законодатель по не вполне понятным причинам указал на то, что посредством гарантий обеспечивается осуществление прав только работников, но почему-то не указал на обеспечение прав работодателя⁴⁷. Вполне обоснованно автор отмечает и то, что ст. 1 ТК РФ называет установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан целью трудового законодательства, а в ст. 2 ТК РФ в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых отношений указывается установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей.

В связи с этим представляется странной и непоследовательной позиция законодателя, который цели трудового законодательства посвятил всего один раздел кодекса. Думается, что законодатель просто некорректно сформировал понятийный аппарат раздела 7 ТК РФ. Мы полагаем, что в данном случае следовало бы говорить не о гарантиях вообще, а о гарантийных обязанностях работодателя по отношению к работнику. Это позволило бы

⁴⁶ Симонов В. И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству // Трудовое право. 2008. № 10.

⁴⁷ Ратехина В. А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату. С. 17.

отграничить гарантии раздела 7 от общей категории гарантий, которые устанавливаются большинством норм ТК РФ.

Следует обратить внимание и на то, что законодатель сам нередко смешивает гарантии и компенсации. Так, ст. 181 ТК РФ, именуемая «Гарантии руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации» обязывает нового собственника организации при расторжении трудового договора с указанными работниками выплатить им «компенсацию в размере не ниже трёх средних месячных заработков работников». В научных публикациях в связи с этим вполне обоснованно пишут о необходимости разграничения гарантий и компенсаций⁴⁸.

Естественно, что нечёткая позиция законодателя по данному вопросу порождает на практике весьма спорные решения.

При рассмотрении гарантийных выплат вполне ясно прослеживается разделение понятий «гарантии» и «гарантийные выплаты». При этом гарантийные выплаты являются одной из форм гарантий (наряду с сохранением рабочего места, предоставлением дополнительного времени отдыха и т. п.).

При определении гарантий мы полагаем необходимым обратиться к научным разработкам в данной области и под гарантийными выплатами понимать выплаты, осуществляемые за время, когда работник фактически не выполнял свою трудовую функцию, но действующее законодательство предусматривает обязанность работодателя оплатить его. Гарантийные выплаты также можно подразделить на две разновидности, подобно компенсационным выплатам: регулятивные и охранительные. К регулятивным гарантийным выплатам относятся выплаты за нерабочие праздничные дни, выплаты в счёт оплаты отпуска и т. п. К охранительным выплатам мы можем отнести выплаты на основании ст. 234 ТК РФ «Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться».

Однако остаётся неопределённой природа такой выплаты, как компенсация за неиспользованный отпуск. Следует отметить,

⁴⁸ Ершова Е. А. Гарантии, установленные для работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Юридический мир. 2006. № 6.

что судебная практика относит данные выплаты к выплатам компенсационного характера. Полагаем, что данная выплата относится к компенсационным выплатам по следующим причинам. Как мы уже указывали ранее, компенсации призваны возмещать затраты работников, связанные с исполнением ими трудовых отношений. В случае реализации работником своего права на оплачиваемый отпуск он имеет право на получение соответствующей гарантийной выплаты (отпускных). В случае если работник откажется от использования отпуска в натуре, он теряет право на данную гарантийную выплату, т. к. отсутствует главное основание для производства гарантийной выплаты — работник, как правило, фактически трудится. Естественно, что эта потеря должна быть ему компенсирована. И она возмещается ему посредством осуществления специальной компенсационной выплаты за неиспользованный отпуск. Соответственно, под расходами работника следует понимать не только уменьшение наличного имущества работника, но и потерю права на получение определённых выплат со стороны работодателя.

Вопросы для обсуждения

1. Каково, по вашему мнению, практическое значение разграничения заработной платы и выплат, в неё не входящих?
2. Каковы ваши предложения по совершенствованию правовой регламентации института гарантий и компенсаций? Аргументируйте свой ответ.

Литература

Основная

1. Киселев, И. Я. Трудовое право / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. М. В. Лушниковой. — М. : Эксмо, 2011.
2. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право / И. Я. Киселев. — М. : Проспект, 2005.
3. Лушников, А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Статут, 2009.

Дополнительная

1. Войтова, Т. Л. Заработная плата для бюджетников : учеб.-практич. пособие / Т. Л. Войтова. — М. : Проспект, 2009.
2. Железнова, И. Проблемы формирования константной и переменной частей заработной платы / И. Железнова // Трудовое право. — 2008. — № 2.
3. Захарьин, В. Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях : учеб.-практич. пособие / В. Р. Захарьин. — М. : Проспект, 2009.
4. Каринский, С. С. Правовое регулирование заработной платы / С. С. Каринский. — М. : Юрид. лит., 1963.
5. Каринский, С. С. Законодательство об охране заработной платы / С. С. Каринский, Е. Б. Фрадкин. — М. : Юрид. лит., 1976.
6. Панов, П. А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве : научно-практическое исследование / П. А. Панов, отв. ред. Д. Л. Кузнецов. — М. : КОНТРАКТ, Волтерс Клувер, 2011.
7. Пашерстник, А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. — М.; Л. : Издательство Академии наук СССР, 1949.
8. Петров, А. Я. Заработная плата как институт трудового права России и его совершенствование / А. Я. Петров // СПС «КонсультантПлюс». 2007.
9. Процевский, А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. — Харьков : Вища школа, 1975.

10. Турсина, Е. А. Заработная плата: начисления, выплаты, налоги: практическое пособие / Е. А. Турсина. — М. : Омега-Л, 2009.
11. Чаннов, С. Е. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — М. : ГроссМедиа, 2007.
12. Фатуев, А. А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву / А. А. Фатуев. — М. : Юрид. лит., 1977.

Вопросы к экзамену (зачёту)

1. Правовое регулирование заработной платы в дореволюционный период.

2. Правовое регулирование заработной платы после Октябрьской революции 1917 г. и в период Гражданской войны 1918–1922 гг. (первые декреты советской власти, регулирующие заработную плату и КЗоТ 1918 г.).

3. Правовое регулирование заработной платы в соответствии с КЗоТом 1922 г.

4. Правовое регулирование заработной платы в соответствии с КЗоТом 1971 г.

5. Методы правового регулирования заработной платы.

6. Принципы правового регулирования заработной платы.

7. Понятие и состав заработной платы.

8. Понятие заработной платы в узком смысле.

9. Понятие компенсационных выплат.

10. Понятие стимулирующих выплат.

11. Величина минимального размера оплаты труда.

12. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы.

13. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

14. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.

15. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

16. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда.

17. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

18. Сроки и очередность выплаты заработной платы.
19. Гарантийные выплаты.
20. Компенсационные выплаты.

Примерная тематика магистерских диссертаций

1. Правовое регулирование заработной платы в дореволюционный период.
2. Правовое регулирование заработной платы после Октябрьской революции 1917 г. и в период Гражданской войны 1918–1922 гг. (первые декреты советской власти, регулирующие заработную плату и КЗоТ 1918 г.).
3. Правовое регулирование заработной платы в соответствии с КЗоТом 1922 г.
4. Принципы правового регулирования заработной платы.
5. Понятие и состав заработной платы.
6. Компенсационные выплаты как составная часть заработной платы.
7. Стимулирующие выплаты как составная часть заработной платы.
8. Охрана заработной платы.
9. Правовые гарантии в сфере оплаты труда.
10. Минимальный размер оплаты труда и минимальная заработная плата.
11. Порядок установления и выплаты заработной платы.
12. Заработная плата и иные выплаты.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Тема 1. Развитие законодательства о заработной плате в России	3
Вопросы для обсуждения	20
Тема 2. Методы и принципы правового регулирования заработной платы	20
Вопросы для обсуждения	23
Тема 3. Понятие и структура заработной платы	24
Вопросы для обсуждения	31
Тема 4. Государственные гарантии в сфере оплаты труда	31
Вопросы для обсуждения	58
Тема 5. Заработная плата и иные выплаты	59
Вопросы для обсуждения	62
Литература	63
Вопросы к экзамену (зачёту)	65
Примерная тематика магистерских диссертаций	66

Учебное издание

Смирнов Дмитрий Александрович

Правовое регулирование заработной платы

Методические рекомендации
по изучению нормативной базы

Редактор, корректор М. Э. Левакова
Верстка М. Э. Леваковой

Подписано в печать 23.07.14. Формат 60×84 1/16.

Усл. печ. л. 3,95. Уч.-изд. л. 3,25.

Тираж 20 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.