

УДК – 347
ББК – 67.405

СОШНИКОВА Тамара Аркадьевна,
доктор юридических наук, профессор,
заведующая кафедрой гражданского процесса
и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета,
член Президиума Союза юристов Москвы,
заместитель Председателя Московского общества трудового права
и права социального обеспечения

ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВУЮ ОПЛАТУ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. Автор статьи анализирует нормы международного и национального права об оплате труда, обращает внимание на совершенствование законодательства о заработной плате, влияние социального партнерства на регулирование оплаты труда и показывает проблемы, которые препятствуют повышению эффективности механизмов защиты права на справедливую оплату труда, предусмотренного Международным пактом «Об экономических, социальных и культурных правах».

Ключевые слова: Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах», право на справедливую зарплату, минимальный размер оплаты труда, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, социальные партнеры, международные стандарты труда.

SOSHNIKOVA Tamara Arkadevna,
doctor of legal Sciences, Professor,
head of chair of civil process and social branches
of law of the Moscow humanitarian University,
member of the Presidium of the Union of lawyers of Moscow,
the Deputy Chairman of the Moscow society
for labour law and social security law

THE RIGHT TO FAIR REMUNERATION OF LABOUR AND THE PROBLEMS OF ITS IMPLEMENTATION IN MODERN RUSSIA

Abstract. The author of the article analyzes the norms of international and national law on remuneration of labour, drew attention to the improvement of the legislation on wages, the impact of social partnership on regulation of wages and shows the problems that hinder the increase of efficiency of mechanisms of protection of the right to a fair remuneration, under the International Covenant «On economic, social and cultural rights».

Keywords: international Covenant «On economic, social and cultural rights» right to fair wages, the minimum wage, the Constitution, Labour code, social partners, international labour standards.

Одним из важных для жизни человека прав является право на вознаграждение за труд, «обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей», о чем говорится в ст. 7 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах».

Эта норма нашла отражение и в Конституции РФ, где говорится, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда,

и особенно подробно – в Трудовом кодексе РФ.

В качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в ст. 2 ТК РФ закреплено основополагающее положение об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вопросам правового регулирования заработной платы посвящены две главы (20 и 21), содержащие 30 статей (ст. 129 – 158 ТК РФ), в которых нашли отражение и государственные гарантии оплаты труда, и порядок установления минимального размера оплаты труда, систем оплаты труда, ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и многие другие аспекты.

Необходимо подчеркнуть, что законодательство об оплате труда постоянно совершенствуется. Усиливаются нормы о гарантиях работникам по выплате заработной платы, повышении защитных механизмов, направленных на обеспечение своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы.

С 2007 г. в ТК РФ действует норма, регулирующая порядок установления минимального размера оплаты труда в субъектах Российской Федерации, которой социальным партнерам предоставлено право региональным соглашением о минимальной заработной плате устанавливать размер минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Причем в статье подчеркнута, что размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Это право используется большинством субъектов РФ. Так, в Москве на основании п. 3.1 Московского трехстороннего соглашения на 2016–2018 гг. между Правитель-

ством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, заключенного 15.12.2015, размер минимальной заработной платы с 1 января 2016 г. составляет 17 300 руб. в то время как в целом по Российской Федерации с 1 июля 2016 г. МРОТ составляет 7 500 руб. [7] Эта норма направлена на защиту права лиц, работающих в соответствующем субъекте РФ, на получение достойной заработной платы.

Целый ряд изменений, направленных на повышение эффективности механизма защиты прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, внесены в законодательство в 2016 г. В частности, Федеральным законом от 3.07.2016 № 272-ФЗ внесены изменения в ч. 6 ст. 136 ТК РФ, в соответствии с которыми уточняется порядок выплаты заработной платы. Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Эти изменения вступили в силу 3 октября 2016 г.

Этим же Законом внесены изменения в ст. 236 ТК РФ, определяющую материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Теперь работодатель обязан выплатить задержанные суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нор-

мативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Увеличен срок для обращения работника в суд за защитой права на своевременное и в полном размере получение заработной платы. Если раньше он мог обратиться в суд в течение трех месяцев с того дня, как узнал или должен был узнать о нарушении своего права, то теперь этот срок увеличен до одного года (ст. 392 ТК РФ дополнена частью 2).

Внесены изменения и в ГПК РФ, в соответствии с которыми работнику предоставлено право подавать иск о восстановлении трудовых прав не только по месту нахождения ответчика (т.е. работодателя), но и по месту жительства истца. Это очень важное новшество, особенно если учесть развитие трудовых отношений на основе трудового договора о дистанционной работе [8].

Имеются и другие новшества, например, в части установления предельного соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей и работников государственных организаций или организаций, где доля акций государства составляет более 50%. Правда, никаких конкретных пределов не определено, но указано, что это соотношение будет устанавливаться органами исполнительной власти, в ведении которых находятся соответствующие организации или иные хозяйствующие субъекты. Это новшество вступает в силу с 1 января 2017 г. Так что постепенно будет разрешаться проблема значительного разрыва между оплатой труда руководителей и подчиненных работников, а следовательно, будет более справедливым распределение фонда оплаты труда.

В настоящее время эта проблема решается на уровне социально-партнерского регулирования заработной платы.

Так, «Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014 – 2016 годы» в разделе № 5 «Оплата труда» предусматривает следующие положения, которые обеспечивает работодатель:

«5.3.8. Достижение к декабрю 2016 года минимального размера среднемесячной заработной платы при отработке режима полного рабочего времени не менее:

- для основного персонала – 1,4 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится Организация;

- для остальных категорий персонала – 1,2 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, на территории которого находится организация. Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.

5.3.9. Индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте Российской Федерации, включая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям). Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

5.3.10. Достижение к декабрю 2016 года средней заработной платы не ниже уровня 4,0 прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации при отработке режима полного рабочего времени.

5.3.11. Установление гарантированной постоянной части в заработной плате не менее 60% к декабрю 2016 г.

5.3.12. Соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:7».

Как видно, здесь решаются важнейшие задачи правового регулирования заработной платы, которая способна обеспечить достойный уровень жизни работников и членов их семьи. Определен и минимальный размер, и индексация, и очень важный показатель – постоянная часть заработной платы, а также соотношение наиболее высокой и низкой заработной платы, чего в государстве пока никто не решается определить. Однако, несмотря на положительные примеры и стремление органов российского государства и социальных парт-

неров обеспечить выполнение норм, предусмотренных и в важнейших международных актах, и в российском законодательстве, положение дел с выплатой справедливой заработной платы в России еще далеко от желаемого результата.

Прежде всего, сохраняется недопустимый в цивилизованном государстве показатель – задолженность по выплате заработной платы. По сведениям Росстата, просроченная задолженность по заработной плате из-за отсутствия у организаций собственных средств к 1 сентября 2016 г. составила 3 477 млн. рублей, или 98,5% от общей суммы просроченной задолженности. По сравнению с 1 августа 2016 г. она снизилась на 62 млн. рублей (на 1,7%). Задолженность из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней составила 54 млн. рублей и увеличилась по сравнению с 1 августа 2016 г. на 38 млн. рублей (в 3,5 раза), в том числе: задолженность из федерального бюджета составила 17 млн. рублей и увеличилась по сравнению с 1 августа 2016 г. на 15 млн. рублей (в 9,2 раза); из бюджетов субъектов Российской Федерации – 27 млн. рублей (увеличение на 25 млн. рублей, или в 14 раз); из местных бюджетов – 10 млн. рублей (снижение на 2 млн. рублей, или на 16,5%) [9].

Если руководители коммерческих организаций за задержку выплаты заработной платы несут дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность, то виновных в несвоевременном перечислении организациям бюджетных средств найти не представляется возможным. Видимо, было бы справедливо привлекать к ответственности должностных лиц финансовых учреждений, не перечисляющих своевременно денежные средства организациям, причем независимо от их вины, как это предусматривает ст. 236 ТК РФ в отношении ответственности работодателя.

На протяжении многих лет представители науки трудового права и профсоюзные работники поднимают вопрос о предоставлении профсоюзам права на обращение в суд с иском в защиту неопределенного круга лиц, но проблема так и не разре-

шается. В базе «Консультант Плюс» имеется обширная судебная практика, свидетельствующая о непризнании за профсоюзной организацией права на предъявление иска в защиту прав работников. Так, Первичная профсоюзная организация ОАО «Пермский свинокомплекс» обратилась в суд с иском к ОАО «Пермский свинокомплекс» об индексации заработной платы работникам акционерного общества, ссылаясь на то, что условиями Коллективного договора (п. 28) предусмотрена индексация заработной платы работников, однако ответчик данную обязанность не исполняет, несмотря на проведенные переговоры и издание соответствующего приказа по предприятию. Поскольку индексация заработной платы работникам ОАО «Пермский свинокомплекс» не производится, что нарушает ст. 134 Трудового кодекса РФ и п. 28 коллективного договора, истец просил обязать работодателя проиндексировать заработную плату.

Определением судьи Краснокамского городского суда Пермского края от 30 января 2012 г. исковое заявление возвращено истцу со ссылкой на то, что оно подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание и предъявление в суд [2].

В приведенном примере сразу две проблемы, которые мешают повышению эффективности механизмов защиты прав работников на получение справедливой заработной платы. Одна из проблем состоит в необходимости законодательного закрепления за профсоюзами права обращения в суд в защиту неопределенного круга лиц. А вторая проблема более широкая теоретическая, касающаяся предмета коллективного трудового спора. В науке трудового права выделяют трудовые споры о правах, когда в законодательстве установлено право человека и оно нарушено, и споры об интересах. На наш взгляд, индивидуальные трудовые споры вытекают из нарушенного права. А коллективные трудовые споры должны быть отнесены к спорам об интересах. Однако законодатель, определяя в ст. 398 ТК РФ понятие коллективного трудового спора, называет в качестве его предмета не только интересы – споры по поводу установления и изменения ус-

ловий труда (включая заработную плату), заключения, изменения коллективных договоров, соглашений, но и споры о праве, которые возникают в связи с невыполнением коллективного договора. На наш взгляд, коль скоро коллективный договор является правовым актом (ст. 40 ТК РФ), то все нормы, которые в него включены, равносильны закону. И если они работодателем не выполняются, то не надо доводить дело до забастовки, а нужно обращаться в суд за защитой права.

Препятствием для повышения эффективности механизмов защиты права работников на справедливую заработную плату являются, на наш взгляд, недостаточно четкие нормы законодательства. В частности, в соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Однако закон не уточняет, когда и в каком порядке должна проводиться индексация. В связи с этим на практике нередко возникают конфликтные ситуации как между проверяющими органами (прокуратурой или государственной инспекцией труда) и работодателями, так и между представителями работодателей и профсоюзами при заключении коллективного договора, контроля его выполнения, а также между работниками и руководителями организации.

Так, ООО ЧОП «Интерлок-ЗСМК» обратилось в суд с жалобой на постановление ГИТ о привлечении к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Суд установил, что ООО было оштрафовано в размере 30 тыс. руб. на основании постановления ГИТ, принятого по результатам прокурорской проверки. В качестве правонарушения было названо отсутствие в локальных актах и трудовых договорах с сотрудниками нормы об индексации. По мнению истца, действующим законодательством порядок индексации заработной платы не установлен, законодательно не регламентированы формы, виды, способы и сроки индексации. В таких условиях ООО разрабатывало, изыскивало и находило свои формы и способы реального улучше-

ния положения трудящихся и в соответствии с требованиями ст. 130, 134 ТК РФ проводило мероприятия, направленные на повышение уровня реального содержания заработной платы (индексацию): повышало заработную плату в 2010 г. – на 2,14%, в первом полугодии 2011 г. – на 2,77%, что имело выражение в различных формах денежных выплат, в том числе социального характера (затраты на приобретение подарков, путевок). Таким образом, истец фактически выполнял требования ТК РФ в плане обеспечения повышения реального уровня заработной платы.

Суд не согласился с доводами истца, поддержав выводы ГИТ о наличии в действиях ООО правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. В локальных нормативных актах истца отсутствует порядок индексации заработной платы, а индексация не проводилась с начала осуществления деятельности. Данные обстоятельства подтверждаются положением об оплате труда и премировании работников. Довод о фактическом исполнении требования ст. 134 ТК РФ при отсутствии вышеуказанного порядка индексации заработной платы в локальных нормативных актах предприятия в связи с усложненным порядком их принятия не влияет на квалификацию деяния как административного правонарушения [3].

Нередко работники обращаются в суд или контрольно-надзорные органы и просят о защите их права на индексацию заработной платы, ссылаясь на тот факт, что в локальном акте организации установлены такие условия, что ни о какой индексации речь идти не может. Однако судебная практика свидетельствует о том, что суды принимают решения в пользу работодателя, поскольку закон не обязывает его проводить индексацию заработной платы в обязательном порядке [1].

На наш взгляд, положения ст. 134 ТК РФ нуждаются в уточнении, дабы исключить неопределенность в правовом регулировании оплаты труда.

Повышению эффективности механизмов защиты права граждан России на справедливую заработную плату могут служить нормы международного права, кото-

рые, к сожалению, Российская Федерация не ратифицировала. Так, Международной организацией труда (МОТ) в 1970 г. принята Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (заключена в г. Женеве 22.06.1970), ее ратифицировали 53 государства, в числе которых есть и Молдавия, и Киргизия, и Румыния, и многие другие государства, по уровню своего экономического развития значительно уступающие Российской Федерации. Между тем Россия Конвенцию так и не ратифицировала, а размер минимальной заработной платы в нашей стране никак не может дотянуться до прожиточного минимума, хотя еще в 2002 г. при принятии Трудового кодекса РФ в него была включена ст. 133, устанавливающая, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Как было отмечено, МРОТ с 01.07.2016 составляет 7 500 руб., а прожиточный минимум трудоспособного человека за второй квартал 2016 г. равен 10 722 руб. [4] При заключении Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 гг. социальные партнеры договорились обсудить возможность ратификации указанной Конвенции, на что автор настоящей статьи обращала внимание ранее [5, с. 14–18]. Однако действие Соглашения заканчивается, а Конвенция так и не ратифицирована. Представляется, что это существенный недостаток, требующий устранения, а именно ратификации Конвенции МОТ и установлении МРОТ с учетом тех факторов, которые в ней указаны.

В целях реализации положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах государства-участники подписали Факультативный протокол к этому пакту, который принят резолюцией Совета по правам человека 8/2 от 18 июня 2008 г. На основании Протокола создан Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, который имеет право получать и рассматривать со-

общения от лиц государств-участников, утверждающих, что «они являются жертвами нарушения этим государством-участником какого-либо из экономических, социальных и культурных прав, изложенных в Пакте». Комитет вправе рассматривать сообщение при условии, что все доступные внутренние средства правовой защиты были исчерпаны заявителем [6].

Россия, к сожалению, данный Протокол не ратифицировала, что также не способствует повышению эффективности механизмов защиты права российских работников на выплату справедливой заработной платы в полном объеме и в установленные сроки.

Таким образом, в заключение следует подчеркнуть, что в Российской Федерации государство и социальные партнеры предпринимают усилия, направленные на совершенствование законодательства об оплате труда, на повышение эффективности контрольно-надзорных мероприятий, способствующих устранению, а главное, предотвращению нарушений прав работников, однако многое еще предстоит осуществить и в плане укрепления правовой базы, и в плане использования международных стандартов труда, которые должны применяться государством, именующим себя социальным.

Список литературы:

- [1] Апелляционные определения Хабаровского краевого суда от 25.07.2014 № 33-4444/2014, Московского городского суда от 28.05.2014 № 33-15195/2014, Решение Октябрьского районного суда г. Саранска от 13.10.2014 № 2-2172/2014-М-2087/2014 // СПС «Консультант Плюс».
- [2] Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2013 № 44-КГ12-5 // СПС «Консультант-Плюс».
- [3] *Пластинина Н.* Индексация заработной платы: право или обязанность // *Кадровая служба и управление персоналом предприятия.* 2013. № 2.
- [4] Постановление Правительства РФ от 6.09.2016 № 882 // СПС «Консультант Плюс».
- [5] *Сошникова Т.А.* Социальное партнерство и его роль в регулировании оплаты и стимулирования труда // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2015. № 3.

[6] Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 10 декабря 2008 г.). Российская Федерация не ратифицировала данный Протокол // СПС «КонсультантПлюс».

[7] Федеральный закон от 2.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»», ст. 1 // СПС «КонсультантПлюс».

[8] Федеральный закон от 3.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда», ст. 3 // СПС «КонсультантПлюс».

[9] http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/189.htm.

Spisok literatury:

[1] Apellyacionny'e opredeleniya Хабаровского краевого суда от 25.07.2014 № 33-4444/2014, Московского городского суда от 28.05.2014 № 33-15195/2014, Reshenie Oktyabr'skogo rajonnogo suda g.Saranska от 13.10.2014 № 2-2172/2014-М-2087/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

[2] Opredelenie Verhovnogo Suda RF от 25.01.2013 № 44-КГ12-5 // СПС «КонсультантПлюс».

[3] *Plastinina N.* Indeksaciya zarabotnoj platy': pravo ili obyazannost' // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. 2013. № 2.

[4] Postanovlenie Pravitel'stva RF от 6.09.2016 № 882 // СПС «КонсультантПлюс».

[5] *Soshnikova T.A.* Social'noe partnerstvo i ego rol' v regulirovanii oplaty' i stimulirovaniya truda // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. 2015. № 3.

[6] Fakul'tativny'j protokol k Mezhdunarodnomu paktu ob e'konomicheskix, social'ny'x i kul'turny'x pravax (N'yu-Jork, 10 dekabrya 2008 g.). Rossijskaya Federaciya ne ratificirovala danny'j Protokol // СПС «КонсультантПлюс».

[7] Federal'ny'j zakon от 2.06.2016 № 164-FZ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»», ст. 1 // СПС «КонсультантПлюс».

[8] Federal'ny'j zakon от 3.07.2016 № 272-FZ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда», ст. 3 // СПС «КонсультантПлюс».

[9] http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/189.htm.

