Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права

А.Я. Петров

профессор кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук. Адрес: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: tp@hse.ru

Аннотация

В статье предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению сущности и правовой природы гарантий и компенсаций. На основе норм Трудового кодекса Российской Федерации и доктрины трудового права исследуются вопросы понятия, дефиниций, содержания гарантий и компенсаций.

В науке трудового права России не разработана трудоправовая концепции гарантий и компенсаций, что, естественно, создает проблемы в применении соответствующих норм трудового законодательства. Особенно часто допускается смешение норм о гарантиях и компенсациях с нормами института заработной платы. Кроме того, не определено место гарантий и компенсаций в системе отрасли российского трудового права.

Целью работы является системный анализ трудоправовых вопросов гарантий и компенсаций, а также разработка концепции «Гарантии и компенсации в трудовом праве России»

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: выявить характерные признаки гарантий и компенсаций как трудоправовой категории; определить понятие, содержание гарантий и компенсаций; провести четкое разграничение между гарантийными выплатами и заработной платой, а также между компенсационными выплатами (как элементами института заработной платы) и компенсациями.

Объект исследования — это отношения по предоставлению гарантий и компенсаций работникам; предмет — нормы трудового права Российской Федерации о гарантиях и компенсациях, теоретические положения представителей науки трудового права по теме настоящего исследования. Работа является первым системным исследованием фундаментальных трудоправовых вопросов и проблем гарантий и компенсаций в современных условиях.

Сформулированные в настоящей статье теоретические положения существенно развивают концептуальную модель трудоправового регулирования гарантий и компенсаций и могут послужить основой для дальнейших плодотворных исследований таких сложных правовых явлений, как гарантии и компенсации. Результаты исследования также могут быть использованы в работе по совершенствованию Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ключевые слова

правовые теоретические определения, термины, понятие, содержание гарантий и компенсаций, гарантийные выплаты и доплаты, компенсационные выплаты, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Нельзя не отметить, что ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации впервые закрепила легальные определения гарантий и компенсаций, что представляет собой прогрес-

сивное явление для развития российского трудового права. Такой подход федерального законодателя обусловил в научном сообществе закономерный вопрос: почему Трудовой кодекс РФ предусмотрел гарантии и компенсации в одном разделе, тогда как сравнительное изучение указанных правовых категорий показывает их различность и неоднородность?

Действительно, анализ определений, закрепленных в ст. 164 Трудового кодекса РФ, позволяет констатировать, что признаки (черты), их характеризующие, являются различными. Это, в свою очередь, исключает вывод о тождественности самих понятий и поэтому смешение этих категорий недопустимо.

Вместе с тем в литературе по трудовому праву, в частности, подчеркивается, что в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 по результатам аттестации рабочих мест должны были быть установлены следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Однако еще хуже, что гарантиями и компенсациями известные юристы называют то, что абсолютно недопустимо: например, кому из работников и за какие заслуги присваивается звание «Ветеран труда»; о применении ранее действующих рекомендаций по учету ведомственных знаков; о возможных подходах к рассмотрению вопроса об отнесении конкретной награды к ведомственной; порядок присвоения звания «Ветеран труда»[1].

Классический негативный пример в трудовом законодательстве — Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», в котором к рассматриваемым категориям отнесены:

- порядок определения перечня указанных районов и местностей,
- регулирование трудовых отношений,
- институты рабочего времени и времени отдыха, заработной платы и др.
- В связи с этим так важно раскрыть сущность этих понятий.

Гарантии

Согласно ст. 164 Трудового кодекса РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Понятие «гарантии» является объектом многочисленных научных исследований, при чем в различных отраслях права. Но особенно это касается трудового права, и, прежде всего, работ посвященных гарантиям трудовых прав граждан.

По мнению В.Н. Скобелкина, юридическими гарантиями трудовых прав являются предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством[2].

---

[1] *Чижов Б.А.* Гарантии и компенсации работникам // Экономико-правовой бюллетень. 2012. № 10. С. 132.

[2] *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 13.

Другие ученые — юристы предлагали рассматривать гарантии трудовых прав как совокупность условий, средств и способов, с помощью которых каждому гражданину обеспечивается фактическое пользование правами и свободами, а также выполнение возложенных на него обязанностей[3].

М.В. Молодцов под гарантиями понимал средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления[4].

Указанные позиции известных юристов позволяют отметить, что в определении понятия гарантии используются похожие формулировки. Необходимо подчеркнуть, что предложенные учеными — юристами дефиниции правового понятия «гарантии» отражены и в современном трудовом законодательстве, однако, как представляется, несколько в ином значении, а именно: гарантии прав работников и работодателей в трудовых отношениях и иных, непосредственно связанных с ними, отношениях (ст. 1 ТК РФ).

Кроме того, приведенные определения отражает лишь один аспект гарантий в сфере труда — осуществление предоставленных работникам прав, т.е. реализация тех прав, которые закрепляются на законодательном и договорном уровне. При этом не раскрывается, *что* понимается под «средствами», «способами» и «условиями» в Трудовом кодексе РФ.

С точки зрения этимологии термин «средство» употребляется в нескольких значениях.

1. Прием, способ действия для достижения чего-либо.

2. Орудие (предмет, совокупность приспособлений) для осуществления какой-либо деятельности.

3. Лекарство, предмет, необходимый при лечении, а также предмет косметики.

4. Деньги, кредиты.

5. Капитал, состояние[5].

В связи с этим попытаемся сформулировать понятие «средство» применительно к гарантиям в трудовом праве.

С.С. Алексеев выделял понятие «правовые средства» и определял их как объективированные субстанциональные правовые явления, обладающие фиксированными свойствами, использование которых приводит в действие силу (энергию) права и благодаря этому способствует наступлению реального, фактического социально-экономического результата, дает нужный эффект в социальной жизни[6].

О.В. Смирнов признавал юридическими гарантиями установленные законодательством средства, с помощью которых государство обеспечивает осуществление субъективных прав. Такие средства должны быть способны преодолеть отказ в осуществлении субъективного права и настоять на его полном осуществлении[7].

В.Н. Толкунова полагала, что средствами обеспечения фактической возможности пользоваться правами, в том числе, трудовыми, выступают различные правовые и общественные средства лучшей реализации права женщин на труд и средства его защиты

---

[3] *Волкова О.Н.* Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: Автореф. дис… канд. юрид. наук . М., 1979. С. 7.

[4] *Молодцов М.В.* Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит., 1973. С. 3.

[5] *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. М.: АЗЪ, 1995. С. 749.

[6] *Алексеев С.С.* Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. 1987. № 6. С. 12–19.

[7] *Смирнов О.В.* Сущность права на труд в СССР: Дис… докт. юрид. наук. Воронеж, 1965. С. 453–454.

от посягательств[8]. Однако такое понимание средств не раскрывает содержание названного понятия, поскольку остается неясным, какие обстоятельства его характеризуют. В данном контексте можно предположить, что в указанных определениях ученые — юристы использует слово «средство» в значении прием, способ действия для достижения чего-нибудь, а также реальное восстановление нарушенного права.

В.Н. Скобелкин, анализируя смысл терминов «средство» и «способ», пришел к выводу, что средство — это и прием, и предмет, а способ — это только предмет. Значит, всякий способ можно рассматривать как средство, но не всякое средство является способом. В связи с этим судебный порядок рассмотрения трудовых споров (юридическую гарантию) он относил как к средству, так и к способу, обеспечивающему восстановление трудовых прав рабочих и служащих, а санкцию, предусмотренную правовой нормой за нарушение законов о труде — только к средству, обеспечивающему осуществление трудовых прав[9].

Вместе с этим использование названных понятий в указанном значении лишает смысла определять гарантии в сфере труда через средства и способы. Представляется, что такое понимание позволяет при характеристике гарантий трудовых прав ограничиться применением лишь слова «средство». Следовательно, в юридической науке термин «средство» применительно к определению гарантий употребляется в смысле «прием, способ действия для достижения чего-либо», а также «предмет». Поэтому нет необходимости использовать термин «способ», так как он охватывается словом «средство».

Однако ст. 164 ТК РФ использует оба термина, что позволяет предположить их различие, ибо с точки зрения легального определения гарантий понятие «средство» не означает «прием, способ действия для достижения чего-нибудь» и «предмет», а используется в ином значении.

Гарантии в трудовом праве характеризует и такой термин, как «способы». С позиции этимологии слово «способ» означает действие или систему действий, применяемые при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь[10]. И такой позиции придерживаются в науке трудового права.

В.Н. Скобелкин использовал слово «способ» в значении «прием»[11]. Но приемом является отдельное действие, движение[12]. В.Н. Толкунова, характеризуя гарантии как методы (способы) обеспечения фактической возможности пользоваться правами, отнесла к методу (способу) обеспечения реализации права женщин на труд различные мероприятия по вовлечению женщин в производство и повышению их квалификации[13]. Следовательно, и в данном случае речь идет о действиях, использование которых позволяет женщинам реализовать право на труд.

Таким образом, термин «способы», как обстоятельство, характеризующее легальное определение гарантий в сфере труда, следует рассматривать в качестве действий, применение которых обеспечивает реализацию правовой нормы в соответствующих отношениях (ст. 167 ТК РФ). Аналогичное содержание понятия «способ», как обстоятельства,

---

[8] *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дис… докт. юрид. наук. М., 1969. С. 190.

[9] *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: Дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 194.

[10] *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Указ. соч. С. 746.

[11] *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 8.

[12] *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Указ. соч. С. 580.

[13] *Толкунова В.Н.* Указ. соч. С. 188.

характеризующего легальное определение гарантий в сфере труда, можно наблюдать и при изучении иных норм, регулирующих их предоставление (ст. 173 ТК РФ и др.).

Сравнительный анализ понятий «средства» и «способы» как обстоятельств, характеризующих легальное определение гарантий, показывает, что их отличие заключается в характере действий, обеспечивающих реализацию правовых норм о гарантиях в сфере труда (средства — это действия имущественного характера, способы — это действия неимущественного характера). Вместе с тем следует учитывать, что средства и способы находятся во взаимной связи и их использование призвано обеспечить достижение одной и той же цели.

Термин «условие» имеет несколько значений:

1) обстоятельство, от которого что-нибудь зависит;

2) требование, предъявляемое одной из договаривающихся сторон;

3) правила, установленные в какой-нибудь области жизни, деятельности;

4) обстановка, в которой происходит, осуществляется что-нибудь;

5) данные, требования, из которых следует исходить[14].

Отнюдь не любое из этих значений может быть использовано для обозначения гарантий в трудовом праве.

В юридической литературе также вкладывается различный смысл в слово «условие» для характеристики понятия гарантии. Так, некоторые юристы понимают под условиями создание благоприятной обстановки для пользования основными правами и свободами и исполнения обязанностей[15], т.е. одним из обстоятельств, определяющих условия, является «создание обстановки». Это вряд ли позволит использовать такое определение при характеристике гарантий в трудовом праве.

Существуют и иные точки зрения на содержание понятия условия применительно к определению гарантий. Так, условиями, характеризующими гарантии в сфере трудового права, установленные законодательством, являются требования, правила, а также определенное соглашение сторон (согласие работника), выполнение которых обеспечивает реализацию права работника[16].

Некоторые из условий можно рассматривать и как средства или способы обеспечения прав, тогда как в других случаях такая замена невозможна, и при определении гарантий понятие «условия» должно применяться в собственном значении[17]. В.Н. Толкунова под условиями обеспечения фактического пользования права женщин на труд понимала не только социалистический экономический строй и народную политическую власть, но и соответствующие условия труда, социально-бытовые условия трудящейся[18].

С точки зрения правового понятия «гарантии» указанный термин должен применяться в ином значении. Хотя в научной литературе по трудовому праву высказано противоположное мнение, согласно которому необходимо отказаться от понимания гарантий как условий[19].

Условия, наряду со средствами и способами, употребляются федеральным законодателем в качестве обстоятельства, характеризующего гарантии, что не позволяет от-

---

[14] *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Указ. соч. С. 827–828..

[15] *Воеводин Л.Д.* Юридический статус личности в России. М., 1997. С. 221–229.

[16] *Гаврилина А.* Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. № 9. С. 14.

[17] *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. С. 9–10.

[18] *Толкунова В.Н.* Указ. соч. С. 189–190.

[19] *Ратехина В.А.* Трудоправовые гарантии права на заработную плату: Автореф. дис… канд. юрид. наук. СПб., 2007. С. 15.

казаться от использования термина «условия» для обозначения гарантий. Так, в соответствии со ст. 167 Трудового кодекса РФ сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка обусловлено его направлением в служебную командировку. Здесь «условие» употребляется в значении «обстоятельства, от которого что-нибудь зависит». Аналогичный смысл указанного термина вытекает из ст. 173 ТК РФ, предусматривающей предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

Важно учитывать, что нормы, устанавливающее гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. Свобода сторон трудового договора ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающих уровень его трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством[20].

Таким образом, гарантии в сфере трудового права — это способы реализации трудовых прав работников, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре.

Компенсации

Статья 164 Трудового кодекса РФ закрепляет определение понятия компенсаций как денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

В науке трудового права компенсации определяются как выплаты, предназначенные для возмещения дополнительных материальных расходов, производимых работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей, либо в связи с необходимостью прибыть к месту работы (в случае распределения и перераспределения трудовых ресурсов), а также в иных случаях, предусмотренных законом[21]. Близко к этому понятию определение компенсаций в качестве выплат, осуществляемых за счет издержек производства или бюджетных сумм, производимых в силу предписания закона, предназначенных для возмещения дополнительных материальных расходов рабочих и служащих, понесенных ими при исполнении своих трудовых или государственных и общественных обязанностей[22].

Характерной отличительной особенностью компенсации, отличающей ее от гарантии, является цель и смысл ее выплаты — возмещение работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных федеральными законами. В ТК РФ к таким примечательным случаям компенсаций отнесены, например, возмещение расходов, связанных со служебными командировками, служебными поездками работников, работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера или при переезде на работу в другую местность (ст. 168, 168-1, 169). Уместно подчеркнуть возмездный

[20] См.: *Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф.* Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010 . № 5. С. 5–19.

[21] *Калпина Н.В.* Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: Автореферат. дис… канд. юрид. наук. М., 1971. С. 8.

[22] *Цыпкина И.С.* Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах: Авторефер. дис… канд. юрид. наук. М., 1986. С. 9.

характер компенсаций, которые могут выплачиваться заранее либо по факту надлежащего доказательства возникших расходов в предусмотренных в ТК РФ и иных федеральных законах случаях.

В науке трудового права справедливо отмечается, что право на компенсацию расходов необходимо отличать от права на оплату по труду. Так, если право на оплату по труду является правом на вознаграждение за живой труд, то, напротив, право на компенсационные выплаты имеет целью возмещение работнику затрат «неживого» труда, производимого для исполнения обязанностей по трудовому правоотношению[23]. Такой точки зрения на правовую природу компенсационных выплат придерживаются многие ученые — юристы[24].

Эта проблема не утратила актуальности и в настоящее время, поскольку компенсационные выплаты, в силу ст. 129 ТК РФ являются составной частью заработной платы. Кроме того, «компенсации» и иные производные от него категории употребляются в Трудовом кодексе РФ применительно к таким институтам, как время отдыха, материальная ответственность и др. В связи с этим представляется обоснованной та правовая позиция, согласно которой употребление в законодательных текстах одного и того же термина без уточняющих определений затрудняет правильное понимание и применение правовых норм[25].

Наиболее распространенное в теории и на практике смешение категорий «компенсационные выплаты» (ст. 129 ТК РФ) и «компенсации» (ст. 164 ТК РФ). Особенно это касается оплаты труда за вредные и (или) опасные условия труда[26]. Очевидно, что легальное определение компенсаций, закрепленное в ст.164 ТК РФ, отличается от аналогичных категорий, используемых в некоторых других институтах трудового права.

Федеральный законодатель в определении компенсаций ограничился обстоятельствами, предложенных наукой трудового права. Однако реалии сегодняшнего дня показывают, что отношения в данной области претерпели существенные изменения, в связи с этим действующее правовое регулирование представляется не совсем правильным. В частности, вряд ли можно использовать легальное понятие компенсации в таких институтах трудового права, как оплата труда, время отдыха, охрана труда и т.д. Такое важное обстоятельство нельзя не учитывать в правовом регулировании компенсаций.

Еще раз подчеркнем, что одним из характерных (конститутивных) признаков компенсации является наличие определенных затрат работника, которые должны быть ему возмещены.

В данном аспекте пристального внимания заслуживает следующая позиция исследователей. Компенсации призваны возместить работникам то, что было затрачено ими лично в процессе осуществления их трудовой деятельности. Компенсации не следует сводить только к денежным выплатам. К ним также должны относиться нравственные, духовные, творческие и иные затраты (нематериальные блага), связанные с выполне-

---

[23] *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009. С. 326.

[24] См.: *Каринский С.С.* Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки. Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8. С. 121; *Зайкин А.Д.* Правовое регулирование заработной платы в СССР. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961. С. 12; *Смирнова Н.М.* Гарантийные и компенсационные выплаты при командировках // Проблемы государства и права на современном этапе. Труды аспирантов и молодых ученых. М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1970. Вып. 2. С. 139.

[25] *Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права: Дис… докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 68.

[26] См., напр.: *Чижов Б.А.* Гарантии и компенсации работникам. С. 132, 134.

нием работником своих трудовых обязанностей. Они не зависят от результатов труда работника, а от того, предусмотрена ли в законе обязанность работодателя по их выплате. Компенсации отличаются от вознаграждения за труд, так как последнее имеет отношение к процессу и результатам труда, а компенсации — к личным затратам работника имущественного или неимущественного характера, связанным (возникающим) с выполнением трудовых обязанностей [27].

Трудовая деятельность может быть связана не только с материальными, но и нематериальными (физическими, умственными и др.) затратами работника, которые также должны быть компенсированы. Правовым основанием предоставления указанного возмещения может быть коллективный договор, локальный нормативный акт. Так, досрочное увольнение руководителя в связи со сменой собственника имущества организации не ограничивается только выплатой денежной компенсации: собственник, обычно, возмещает понесенные руководителем затраты имущественного и бытового (семейного) характера[28]. Однако определение понятия компенсаций в ст. 164 ТК РФ не учитывает указанного обстоятельства, поскольку признает компенсациями лишь денежные выплаты.

В юридической науке признано, что целью толкования нормативных правовых актов, как правило, является не просто абстрактное понимание смысла правовой нормы ради чисто академических целей, а для того, чтобы на ее основе правильно решать конкретные жизненные коллизии и ситуации.

Примечательно, что Н.Г. Александров четко разграничивал понятия заработной платы и гарантийных и компенсационных выплат. В частности, к компенсационным выплатам он относил те выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при командировках, переводах на работу в другую местность, использовании работником собственного инструмента)[29].

Гарантийными выплатами Н.Г. Александров считал выплаты, производимые в тех случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными, т.е.:

а) связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей;

б) связанные с отдыхом и охраной труда работников;

в) в связи с обучением без отрыва от производства;

г) в связи с простоем;

д) связанные с расторжением трудового договора[30].

Рассматривая вопрос о понятии компенсаций, нельзя не отметить, что представляется не совсем правильным и логичным включение в понятие заработной платы компенсационных выплат. Включение компенсационных выплат никак не соотносится с устоявшимся, традиционным пониманием заработной платы в науке трудового права, ибо целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством. Кроме того, Трудовой кодекс РФ (как и ранее действовавший КЗоТ 1971 г.) предусматривает гарантийные и компенсационные выплаты в отдельном разделе.

---

[27] *Данилина-Пустошинская И.А.* Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах: Авторефер. дис…канд. юрид. наук. М., 2010. С. 21–22; *Мирумян Л.А.* Правовое регулирование труда работников химической промышленности: Авторефер. дис…канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21.

[28] *Сойфер В.Г.* Стабильность и динамика трудового правоотношения: Дис… докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 137.

[29] См.: *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 326 и др.

[30] См.: Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 435.

Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит и ее международно-правовому определению, закрепленному в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы». К сожалению, приходится констатировать, что судебная практика не признает факта несоответствия норм ст. 129 ТК РФ Конвенции МОТ № 95.В данной ситуации уместно подчеркнуть, что согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные российским законом, то применяются правила международного договора.

С учетом Конвенции МОТ № 95 из понятия заработной платы следует исключать любые платежи, не связанные с трудом или оказанием услуг. Так, представляет интерес мнение Комитета экспертов МОТ относительно соблюдения Конвенции № 95 Венесуэлой, где была установлена система предоставления неденежных льгот для работников (пищевые, транспортные отрасли), которые не считались заработной платой. Такого роды льготы не учитывались при исчислении заработной платы для определения пособий, пенсий и компенсаций работникам. Комитет экспертов МОТ отметил, что невключение различных гарантийных и компенсационных выплат в понятие заработной платы само по себе еще не означает нарушение Конвенции № 95.

Однако прямое указание в законе, что выплаты и услуги носят «незарплатный» характер и, таким образом, не учитываются для целей предоставления льгот, полагающихся работникам в соответствии с законом или коллективными соглашениями за выполнение работы, приводят к выведению этих гарантий из сферы применения Конвенции МОТ № 95. В силу этого само понятие заработной платы в таком случае теряет всякий смысл.

В связи с этим трудно согласиться с распространенной в теории трудового права точкой зрения, что, понимая под заработной платой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, законодатель внес определенность в термин «компенсационные выплаты», которого не было в прежней редакции.

Это определенность позволит теперь правоприменителю отграничивать компенсационные выплаты, гарантирующие работнику возмещение расходов, которые он понес в связи с выполнением своей трудовой функции от выплат, также называемых компенсационными, но связанными с характером и условиями труда. И хотя в новом определении заработной платы отсутствует исчерпывающий перечень оснований для получения выплат компенсационного характера, включение их в понятие заработной платы означает, что эти выплаты не тождественны тем, которые производятся работнику с целью возмещения произведенных им расходов.

Напротив, заслуживает поддержки следующая трактовка исследователя, что заработной платой по отечественному законодательству признается вознаграждение только за фактический труд, т.е. труд, который выполнен. Вознаграждение за труд, который должен быть выполнен, не подпадает под правовое определение заработной платы и рассматривается в разделе гарантийных выплат[31].

Кроме того, в рассматриваемом контексте необходимо и в теории, и на практике четко отграничивать понятие компенсаций (ст. 164 ТК РФ) от иных компенсационных выплат. Так, согласно ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышаю-

[31] См.: *Пономарева Г.А.* Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса / Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения. Материалы Всероссийской научно-практической конференции 16–18 января 2003 г. Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004. С. 287–288.

щая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесением ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Данная компенсационная выплата (как элемент института времени отдыха) имеет иную правовую природу. В частности, она также не установлена в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Весьма расширительное толкование компенсаций дано в Постановлении Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Так, в соответствии с п. 2 и 3 этого нормативного правового акта, Министерству здравоохранения и социального развития РФ в 6- месячный срок после вступления в силу Постановления предписано установить (в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

Компенсационные выплаты нередко производятся в сочетании с гарантийными выплатами. В связи с этим не случайно, что раздел VII и глава 24 Трудового кодекса РФ названы «Гарантии и компенсации».

Гарантийные выплаты и доплаты

Под гарантийными выплатами понимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Гарантийные выплаты производятся при выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья работников; выполнении работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений, простое не по вине работника; повышении работником квалификации без отрыва от работы.

В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеются в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета зарплаты при увольнении. Они выплачиваются не за труд (затраченный и его результат, в отличие от заработной платы), а за время отсутствия на работе в указанных трудовым законодательством случаях. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника. В определенных случаях, когда работник не может по ряду причин в полном объеме выполнить свою трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, за ним сохраняется его обычный уровень оплаты труда.

Гарантийные доплаты в отличие от гарантийных выплат непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за изготовленную продукцию. Целевое назначение гарантийных выплат — предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с отвлечением работника от выполнения трудовых обязанностей, тогда как гарантийные доплаты, как и гарантийные выплаты, направлены на сохранение обычной заработной платы работника[32].

Виды гарантийных выплат и доплат можно классифицировать на две группы:

- зависящие от производства и работодателя;
- не зависящие от производства и работодателя, но необходимые для государства, общества.

К *первой группе* относятся следующие виды гарантийных выплат и доплат:

- оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному работнику при восстановлении его на работе в размере среднего заработка или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу, или без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку основания его увольнения;
- выплата выходного пособия при увольнении работника в размере двухнедельного или месячного среднего заработка (некоторым категориям работников установлено специальным законодательством в повышенных размерах);
- сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до трех месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства;
- гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков и целевых для учебы отпусков;
- сохранение среднего заработка по прежней работе при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;
- оплата в размере среднего заработка за перерыв для кормления ребенка до достижения им возраста полутора лет и др.;
- сохранение среднего заработка по прежней работе беременным женщинам при переводе их на другую работу;
- оплата труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет при переводе их на другую работу;
- оплата дополнительного выходного дня в размере среднего заработка женщинам, работающих в сельской местности.
- доплаты к заработной плате работникам в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы за счет средств работодателя.

[32] *Кучма М.И., Хлыстова Е.А.* Гарантии и компенсации. 2-е изд. М., 1982. С. 5.

Ко второй *группе* гарантийных выплат относятся:

- оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей. Средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки в МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей;
- гарантийные выплаты, предусмотренные для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года.

Итак, в целях разграничения таких выплат, как заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, следует учитывать их целевое назначение.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда и его результатом. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей. Гарантийные выплаты установлены в целях охраны материальных интересов работников. Работники имеют право на их получение в случаях, когда освобождаются от работы.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника. Иногда гарантийные выплаты ограничиваются установленным законодательством пределом. Ограничение может выражаться в установлении периода времени, за который работник вправе получить средний заработок (например, это относится к выходному пособию).

В ст. 165 ТК РФ установлен перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций, который нельзя признать исчерпывающим. Так, в нем не закреплены случаи освобождения работников от работы в целях охраны их здоровья (гарантии при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время, четырех дополнительных выходных дней родителям детей-инвалидов), оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе (а не только при задержке выдачи трудовой книжки), невыполнение норм выработки и выпуск бракованной продукции не по вине работника, когда работнику полагаются гарантийные доплаты, и др.

Большинство гарантий и компенсаций предусмотрено в Трудовом кодексе РФ (в VII и других разделах). Но есть и такие, которые в ТК РФ не упоминаются, но предусмотрены в иных федеральных законах, например, от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (в ред. от 20 октября 2011 г. № 263-ФЗ), от 6 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», в Федеральном конституционном законе от 26 апреля 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» и др.

Библиография

Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. 1987. № 6.

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009.

Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России. М., 1997.

Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: Автореф. дис… канд. юрид. наук. М., 1979.

Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. № 9.

Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Дис… докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998.

Данилина-Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах: Авторефер. дис…канд. юрид. наук. М., 2010.

Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961.

Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: Автореферат. дис… канд. юрид. наук. М., 1971.

Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8.

Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд. М., 1982.

Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит., 1973.

Мирумян Л.А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности: Автореф. дис…канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21.

Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: АЗЪ, 1995.

Пономарева Г.А. Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса / Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения. Материалы Всероссийской научно-практической конференции 16–18 января 2003 г. Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004.

Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату: Автореф. дис… канд. юрид. наук. СПб., 2007.

Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис… докт. юрид. наук. М., 1971.

Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969.

Смирнов О.В. Сущность права на труд в СССР: Дис… докт. юрид. наук. Воронеж, 1965.

Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дис… докт. юрид. наук. М., 1969.

Смирнова Н.М. Гарантийные и компенсационные выплаты при командировках // Проблемы государства и права на современном этапе. Труды аспирантов и молодых ученых. М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1970. Вып. 2.

Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Дис… докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2004.

Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972.

Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах: Авторефер. дис… канд. юрид. наук. М., 1986.

Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам // Экономико-правовой бюллетень. 2012. № 10.

Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5.

Guarantees and Compensations: Questions of the Theory of Russian Labor Law

Alexei Petrov

Professor, Department of Labor Law, Faculty of Law, National Research University «Higher School of Economics», Doctor of Juridical Sciences. Address: 101000 Moscow, Myasnitskaya Str., 20. E-mail: tp@hse.ru

Abstract

The article attempts to design new approaches to the concept and legal nature of guarantees and compensations. The research based on the Russian Federation Labor Code norms and the labor law doctrine studies the concepts, definitions of the guarantees and compensations. Russian labor law theory has not developed the concept of guarantees and compensations, which obviously poses problems of applying respective norms of labor laws. This is especially evident in the case of mixing up the norms on guarantees and compensations with the norms of the concept of salary. Besides, guarantees and compensations have not been identified as part of the Russian labor law as a system. The paper proposes a system analysis of the problems of guarantees and compensations and the development of the conception guarantees and compensations in the Russian labor law. This aim to be achieved, the following tasks should be approached: to reveal the features of guarantees and compensations as a category of labor law; to define the concept of guarantees and compensations; to draw a demarcation line between guarantee payments and salary, as well as to differentiate various compensation payments as an element of the institution of salary and compensations. The object of the research is the relation as to providing guarantees and compensations to employees; the subject-matter are the norms of Russian labor law on guarantees and compensations, theoretical assumptions of the experts in labor law. The work is the first complex research of the fundamental concepts of labor law and the problems of guarantees and compensations in the modern environment. The presented theoretical assumptions contribute significantly to the conceptual model of regulating guarantees and compensations and serve as a basis for further relevant research of such complex legal concepts as guarantees and compensations and can promote to the development of the Russian Federation Labor Code and other normative legal acts containing the labor law norms.

Keywords

legal theoretical definitions, terms, concept, essence of guarantees and compensations, guarantee payments and additional payments, compensation payments, Russian Federation Labor Code.

References

Alekseyev S. (1987) Pravovye sredstva: postanovka problem, ponyatie, klassifikatsiya [Legal Means: Setting up a Problem, Concept, Classification], *Sovetskoe gosudarstvo i pravo,* no 6, pp. 12–19.

Alexandrov N. (1948) *Trudovoe pravootnoshenie* [Labor Relations], Moscow, Gosyurizdat, 336 p.

Alexandrov N. (2009) *Trudovoe pravootnoshenie: monografiya* [Labour Relations: a Monograph], Moscow, Prospekt, 338 p.

Alexandrova N. (ed.) (1972) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet Labor Law], Moscow, Yuridicheslaya literature, 576 p.

Chikanova L., Nurtdinova A. (2010) Osnovnye napravleniya razvitiya rossiiskogo trudovogo zakonodatel'stva [Major Trends in the Development of Russian Labor Legislation], *Zhurnal rossiiskogo prava,* no 5, pp. 5–19.

Chizhov B. (2012) Garantii i kompensatsii rabotnikam [Guarantees and Compensations to Employees], *Ekonomiko-pravovoi bulleten':* no 10.

Danilina-Pustoshinskaya I. (2010) *Osobennosti regulirovaniya truda lits, zanyatykh na sezonnykh rabotakh. (Avtoref. diss, kand.jurid. nauk)* [Regulating Labor of Seasonal Workers. PhD Thesis]. Moscow.

Gavrilina A. (2002) Garantii i kompensatsii [Guarantees and Compensations], *Khozyaistvo ipravo,* no 9, pp. 14–15.

Golovina S. (1998) *Ponyatiiniy apparat trudovogo prava. (Avtoref. diss, dokt.jurid. nauk)* [Conceptual Framework of Labor Law. PhD Thesis], Yekaterinburg, Ural State Academy.

Kalpina N. (1971) *Kompensatsionnie vyplaty po sovetskomu trudovomu pravu. (Avtoref. diss. kand. jurid. nauk)* [Compensation Payments under Soviet Labor Law. PhD Thesis]. Moscow, Moscow State University.

Karinskaya S. (1966) Pravovaya priroda garantiinykh i kompensatsionnykh vyplat, predusmotrennykh trudovym zakonodatel'stvom [Legal Nature of Guarantee and Compensation Payments Provided by Labor Legislation], *Uchyonie zapiski Vsesousnogo Nauchno issledovatelskogo Instituta sravnitelnogo zakonodatelstva.* Issue 8, pp. 28–29.

Kuchma M., Khlystova E. (1982) *Garantii i kompensatsii* [Guarantees and compensations], Moscow, Yuridicheskaya literature, 192 p.

Molodtsov M. (1973) *Garantii i kompensatsii rabochym i sluzhsashchim* [Guarantees and Compensations to Workers and Employees], Moscow, Juridicheskaya literature, 72 p.

Mirumyan L. (2011) *Pravovoe regulirovanie truda rabotnikov khimicheskoi promyshlennosti. (Avtoref. diss, kand.jurid. nauk)* [Legal Regulation for the Chemical Industry Employees. PhD Thesis]. Moscow, MSLA.

Ozhegov S., Shvedova N. (1995) *Tolkoviy slovar' russkogo yazyka* [Dictionary of the Russian Language], Moscow, Az.

Ponomareva G. (2004) Oplata i normirovanie truda: dostoinstva I nedostatki novogo Trudovogo kodeksa [Payment and Labor Rate Setting: Advantages and Disadvantages of the New Labor code]. *Proceedings of. All-Russia Research Conference* (January 16–18, 2003).

Ratekhina V. (2007) *Trudopravovie garantii prava na zarabotnuyu platu*. *(Avtoref. diss. kand. jurid.nauk)* [Labor Law Guarantees of the Right to Salary. PhD Thesis], Saint Petersburg, St.Petersburg State University.

Skobelkin V. (1971 *)Juridicheskie garantii trudovykh prav rabochikh I sluzhashchikh v SSSR. (Avtoref. diss. dokt. jurid. nauk)* [Labor Law Guarantees of the Rights to Salary for Workers and Employees. PhD Thesis], Moscow, Moscow State University.

Skobelkin V. (1969) *Juridicheskie garantii trudovykh prav rabochikh i sluzhashchikh* [Labour Law Guarantees of the Rights to Salary for Workers and Employees], Moscow, Yuridicheslaya literature, pp. 34–36.

Smirnov O. (1965) *Sushchnost' prava na trud v SSSR. (Avtoref. diss. dokt. jurid. nauk)* [Essence of the Right to Work in the USSR. PhD Thesis], Voronezh, Voronezh State University.

Tolkunova V. (1969) *Sotsial'no-pravovie problemy truda zhenshchin v SSSR. (Avtoref. diss. dokt. jurid. nauk)* [Social and Legal Rights of Women in the USSR. PhD Thesis]. Moscow, Moscow State University.

Smirnova N. (1970) Garantiinye i kompensatsionnie vyplaty pri komandirobkakh [Guarantee and Compensation Payments in the Event of Business Trips], *Problemy gosudarstva I prava na sovremennom etape. Trudy aspirantov i molodykh uchonykh. Moscow: State and Law Institute of Academy of Sciences of the USSR,* issue 2, pp. 48–50.

Soyfer V. (2004) *Stabil'nost' i dinamika trudovogo pravootnosheniya. (Avtoref diss. doct. jurid. nauk)* [Stability and Dynamics of Labor Relations. PhD Thesis]. Yekaterinburg, Ural State Legal Academy.

Tsypkina I. (1986) Sovershenstvovanie zakonodatel'stvo o garantiinykh I kompensatsionnykh vyplatakh *(Avtoref. diss. kand. jurid. nauk)* [Refining the Legislation on Guarantee and Compensation Payments. PhD Thesis]. Moscow, Moscow State University.

Voevodin L. (1997) *Yuridicheskiy status lichnosti v Rossii* [Legal Status of an Individual in Russia], Moscow, Norma, 304 p.

Volkova O. (1979) *Yuridicheskie garantii trudovykh prav grazhdan SSSR pri prieme na rabotu v kachestve rabochikh I sluzhashchikh. (Avtoref. diss, kand.jurid. nauk)* [Legal Guarantees of Labor Rights of USSR Citizens when Entering Employment as Workers and Employees. PhD Thesis], Moscow, Moscow State University.

Zaikin A. (1961) *Pravovoe regulirovanie zarabotnoi platy v SSSR* [Legal Regulation of Salary in the USSR], Moscow, Moscow State University.