

А.Я. Петров

профессор кафедры
трудового права факультета
права Национального
исследовательского университета
«Высшая школа экономики»,
доктор юридических наук

Виды гарантий и компенсаций, их классификация

В статье предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению видов гарантий и компенсаций, их классификации. На основе раздела VII и иных норм Трудового кодекса Российской Федерации, доктрины трудового права исследуются вопросы гарантий, гарантийных выплат, компенсаций и компенсационных выплат.

Ключевые слова: виды гарантий и компенсаций, их классификация, гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, раздел VII Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) помимо общих гарантий при приеме на работу (переводе на другую работу, по оплате труда и др.) работникам предоставляются определенные гарантии в случаях:

- 1) направления в служебные командировки;
- 2) переезда на работу в другую местность;
- 3) исполнения государственных или общественных обязанностей;
- 4) совмещения работы с обучением;
- 5) вынужденного прекращения работы не по вине работника;
- 6) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) прекращения трудового договора по отдельным основаниям;
- 8) задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- 9) иных, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

В науке трудового права представлены различные точки зрения по вопросам подразделения гарантий и компенсаций на определенные виды. Так, В.Н. Скобелкин предлагал подразделять юридические гарантии трудовых прав на три группы:

- 1) гарантии, обеспечивающие вступление в правоотношение;
- 2) гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении;
- 3) гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных прав.

К гарантиям, обеспечивающим вступление в правоотношение, он относил запрет необоснованных отказов в приеме на работу, разрешение принимать граждан на работу с неполным рабочим днем и неполной рабочей неделей либо устанавливать неполное рабочее время впоследствии. В свою очередь гарантиями, обеспечивающими беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении, ученый-юрист называл, например, установление обязанности администрации согласовывать свои действия с общественным или государственным органом либо с самим работником, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и прав трудящихся. Наконец, в качестве примера гарантий, обеспечивающих восстановление нарушенных прав, он указывал возможность работника обжаловать незаконные действия работодателя¹.

О.В. Смирнов классифицировал гарантии по содержанию и способам их осуществления: а) материально-правовые; б) процессуальные; в) общественно-правовые, т.е. такие, которые связаны с осуществлением охранной функции профсоюзов. Кроме этого, он подразделял гарантии трудовых прав по целевому назначению, а именно:

- а) гарантии реализации трудовых прав;
- б) гарантии охраны трудовых прав.

К гарантиям реализации трудовых прав О.В. Смирнов относил, в частности, право работника расторгнуть по своей инициативе трудовой договор, повышенную оплату за работу в сверхурочное время и праздничные дни. К гарантиям охраны трудовых прав — обязанность администрации предприятия или учреждения согласовывать свои действия с общественными органами, строго определенный перечень оснований, по которым администрация может увольнять работников, привлекать их к материальной ответственности².

В данном случае представлена заслуживающая пристального внимания классификация гарантий трудовых прав в широком смысле.

В теории трудового права классифицируются гарантии трудовых прав на виды и в узком смысле, т.е. они подразделяются на гарантийные выплаты и гарантийные доплаты, выплачиваемые работнику с целью недопущения снижения его заработной платы. Так, С.С. Каринский подчеркивал, что все предусмотренные законодательством гарантийные выплаты могут быть подразделены на две группы. К первой группе относятся выплаты, производимые тогда, когда работник не должен был выполнять возложенные на него трудовые обязанности, а ко второй группе — выплаты, производимые тогда, когда работник не мог выполнять свои трудовые обязанности³.

¹ См.: Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1971. С. 13. С. 17-20, 22, 26, 29.

² См.: Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 года // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. Тр. ВЮЗИ. М., 1974. Т. 35. С. 44-46.

³ См.: Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Уч. зап. ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8. С. 125-126.

Некоторые юристы классифицировали гарантийные выплаты по трем группам:

- 1) выплаты, при которых заработная плата сохраняется полностью;
- 2) выплаты, которые начисляются в процентном отношении к заработной плате или в определенном размере, отличающемся от среднего заработка;
- 3) выплаты, при которых сохраняется зарплата, но ее выплата ограничена определенным сроком⁴.

Иная позиция: гарантийные выплаты (доплаты) предоставляются в виде выплаты среднего заработка или его части (доплаты до среднего заработка) в случаях, когда работник полностью или частично освобожден от выполнения трудовых обязанностей⁵.

Классификация компенсационных выплат представлена в науке трудового права также неоднозначно. С точки зрения В.С. Короткова, все компенсационные выплаты могут быть подразделены на выплаты, компенсирующие фактически материальные расходы рабочих и служащих, и выплаты, компенсирующие возможное повышение материальных расходов. Значение данной классификации он видел в том, что благодаря подобному делению компенсационных выплат устанавливается различие в их размерах⁶.

Н.В. Калпина классифицирует компенсационные выплаты по основаниям, влекущим их возникновение (командировки, использование инструментов), а также в зависимости от вида выплат, с учетом их служебной роли, узкого целевого назначения (суточные, выплаты, призванные возместить расходы, связанные с переездом и провозом багажа, единовременное пособие, выходное пособие, компенсация за амортизацию инструментов, за невыданную спецодежду)⁷.

Классификация компенсационных выплат по трем группам исходя из их оснований представляется наиболее распространенной. По такому критерию выделяются компенсационные выплаты, которые предоставляются при:

- а) направлении в служебную командировку;
- б) переводе работника на работу в другую местность;
- в) использовании работником собственного инструмента или приобретения спецодежды для нужд предприятия⁸.

В доктрине предлагается также классификация исходя из условий и способов предоставления работникам гарантий и компенсаций в сфере труда. При этом нельзя не учитывать и особенности субъектного состава отношений по предоставлению гарантий и компенсаций, а также их целевое назначение. Исходя из условий предоставления гарантий и компенсаций, можно выделить гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при:

⁴ См.: *Цыпкина И.С.* Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1986. С. 39.

⁵ См.: *Зайцева Л.В.* Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования // Международные юридические чтения: матер. науч.-практ. конференции (12 апреля 2006 г.). Омск, 2006. Ч. 5. С. 24.

⁶ См.: *Коротков В.С.* Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1966. С. 88.

⁷ См.: *Калпина Н.В.* Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1971. С. 28.

⁸ См.: *Зайкин А.Д.* Правовое регулирование заработной платы в СССР. М., 1961. С. 12; *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы в СССР. М., 1963. С. 38; *Лившиц Р.З.* Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1972. С. 73.

- 1) направлении в служебную командировку или служебную поездку;
- 2) переезде на работу в другую местность;
- 3) исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 4) обучении в образовательном учреждении;
- 5) временной нетрудоспособности;
- 6) использовании личного имущества в интересах работодателя, а также в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

В.И. Симонов классифицирует гарантии и компенсации исходя из:

- 1) условий их предоставления работникам;
- 2) способов их предоставления работникам;
- 3) особенностей субъектов отношений по предоставлению гарантий и компенсаций;
- 4) их целевого назначения.

В связи с этим по первому критерию выделены гарантии и компенсации, предоставляемые работнику при:

- а) направлении в служебную командировку или служебную поездку;
- б) переезде на работу в другую местность;
- в) исполнении государственных и общественных обязанностей;
- г) прохождении профессионального обучения у работодателя;
- д) временной нетрудоспособности;
- е) использовании личного имущества в интересах работодателя, а также в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

По видам (формам) предоставления работникам гарантий и компенсаций выделяются имущественные (в денежной форме) и неимущественные (в неденежной форме), которые носят как общий, так и специальный характер.

По субъектному критерию выделяются общие и специальные гарантии и компенсации. К числу общих исследователь относит те, которые предоставляются при участии в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, при приеме на работу, переводе на другую работу, обработке персональных данных работника, установлении продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охране труда и в других случаях. Специальными гарантиями и компенсациями являются те, которые связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (разд. XII ТК РФ).

По целевому назначению выделяются гарантии и компенсации исходя из вида отношений, входящих в предмет трудового права:

- а) отношений, предшествующих трудовым,
- б) трудовых и сопутствующим им отношений;
- в) отношений, вытекающих из трудовых⁹.

Итак, виды, классификация гарантий и компенсаций, представленные в исследованиях советских и российских ученых-трудовиков, заслуживают пристального внимания. Без анализа этих исследований вряд ли можно сформулировать адекватную современным социально-экономическим потребностям общества правовую

⁹ См.: Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21—23.

концепцию гарантий и компенсаций. При этом нельзя не отметить, что с позиции методологической науки традиционно систему гарантий прав и свобод человека и гражданина подразделяют на общие (экономические, политические, идеологические) и специальные (юридические). При этом их проявление представляется различным.

Экономические гарантии (эффективность общественного производства, фонд свободного времени и др.) обуславливают, например, реальность права на отпуск, так как создают материальные предпосылки для его осуществления.

Политические гарантии определяются состоянием и развитием политической системы общества, включая государство и государственную власть. Поэтому политические гарантии права определяются через направленность политики государства в сфере труда и занятости и их правового регулирования.

Идеологические гарантии относятся к мировоззрению человека и гражданина, к их правовой культуре и правосознанию. Особое значение имеют в данном контексте правосознание и правовая культура представителей работодателей-организаций и работодателей — физических лиц, которые нередко игнорируют трудовые права работников и гарантии этих прав.

Общие (фундаментальные) гарантии образуют комплекс базовых условий, которые определяют реальность основных прав и свобод человека и гражданина.

Юридические (правовые) гарантии — это совокупность специальных правовых средств и способов, при помощи которых реализуются, охраняются и защищаются права и свободы, пресекаются их нарушения, восстанавливаются нарушенные права¹⁰. Юридические гарантии — это правовые нормы (обязывающие, управомочивающие и запрещающие), предусматривающие средства обеспечения осуществления и защиты субъективных прав и обязанностей и выраженные в форме дозволений, предписаний, запретов.

С точки зрения общей теории права гарантии подразделяются на *конституционные и отраслевые*. Конституционные гарантии являются фундаментом гарантирования основных прав и свобод человека и гражданина. Так, в Конституции Российской Федерации предусмотрено следующее:

- государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (ч. 2 ст. 19);¹¹
- государство гарантирует защиту прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации (ч. 1 ст. 45);
- каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (ч. 1 ст. 46);
- в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина (ч. 2 ст. 55).

Исходя из субъективного критерия юридические гарантии в трудовом праве можно подразделить на *общие и специальные*. К общим гарантиям относятся такие средства обеспечения прав, которые применимы ко всем работникам.

¹⁰ См.: Глотов С.А., Миронов О.О., Фомиченко М.П., Шаклеин Н.И. Права человека в международном и российском праве: курс лекций / отв. ред. О.О. Миронов. М., 2007. С. 56.

¹¹ Представляет интерес предложение о дополнении ч. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации указанием, что государство гарантирует не только равенство прав и свобод человека и гражданина, но и равенство возможностей. См.: Евдонова С.В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права: авторефер. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 9.

Согласно ч. 1 ст. 165 ТК РФ помимо общих гарантий и компенсаций работникам также предоставляются гарантии и компенсации в случае направления в служебную командировку, переезда на работу в другую местность, исполнения государственных или общественных обязанностей, совмещения работы с обучением и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Несмотря на такую конструкцию ст. 165 ТК РФ, очевидно, не совсем правильно было бы квалифицировать указанные гарантии и компенсации как специальные.

Специальными (дополнительными) гарантиями и компенсациями следовало бы признать те, которые связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (разд. XII ТК РФ) и отражающие дифференциацию в правовом регулировании отношений, входящих в предмет трудового права. Например, специальные юридические гарантии, предусмотренные для женщин, лиц с семейными обязанностями, для работников, не достигших возраста 18 лет, руководителей организаций и т.д.

Гарантии и компенсации можно подразделить и на такие группы, как *имущественные и неимущественные*. К имущественным гарантиям работников следует отнести, например, сохранение среднего заработка; к компенсациям — выплату за амортизацию инструментов, которые работник использовал в интересах работодателя. К неимущественным гарантиям работников можно отнести, например, сохранение места работы (должности). Целевое назначение гарантий и компенсаций позволяет выделить те из них, которые обеспечивают функционирование:

- трудовых отношений;
- иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми (ст. 1 ТК РФ).

С учетом целевого назначения гарантии представляется обоснованным классифицировать на гарантии реализации и охраны (защиты) трудовых прав работников и работодателей.

Гарантии и компенсации логично классифицировать по их *содержанию* (ст. 21-22 ТК РФ), а также по субъекту трудового правоотношения:

- а) гарантии и компенсации, предусмотренные для работников;
- б) гарантии и компенсации, установленные для работодателей.

Известной и распространенной гарантией на практике для работодателя является положение ст. 80 ТК РФ о двухнедельном сроке предупреждения работодателя об увольнении работника по его инициативе.

Раздел VII ТК РФ закрепляет случаи предоставления гарантий и компенсаций, которые распространяются на всех работников, что определяет единство правового регулирования отношений по предоставлению гарантий и компенсаций. Вместе с этим в разд. XII ТК РФ сосредоточены нормы о гарантиях и компенсациях, характерные для отдельных категорий работников. В этом проявляется дифференциация трудового права в регламентации отношений по предоставлению гарантий и компенсаций.

Сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании отношений по предоставлению гарантий и компенсаций может отражаться в локальных нормативных актах, коллективных договорах и соглашениях, трудовых договорах.

Гарантии и компенсации целесообразно классифицировать и по уровням их принятия компетентными органами государственной власти:

- федеральные (установление МРОТ — ст. 133 ТК РФ);
- субъекта Российской Федерации (РМЗП — ст. 133.1 ТК РФ).

В соответствии со ст. 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников).

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Для реального обеспечения трудовых прав работников исключительно важна ч. 2 ст. 9 ТК РФ. В ней предусмотрено, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашения или трудовой договор, то они не подлежат применению.