

А.Я. Петров

*Профессор кафедры
трудового права
факультета права
Государственного
университета —
Высшей школы
экономики,
доктор юридических наук*

Заработная плата: о концепции раздела VI Трудового кодекса Российской Федерации

Впервые в истории российского трудового права в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрен раздел VI «Оплата и нормирование труда». Тем самым подчеркивается (в отличие от ранее действующего КЗоТ РСФСР) важность регламентации этих отношений и целесообразность формирования логической и последовательной конструкции института заработной платы. Без сомнения, позитивны многие новые подходы и пути решения правовых проблем оплаты труда работников. В частности, заслуживают внимания основные легальные понятия и определения заработной платы и ее элементов, формы заработной платы, самостоятельная глава 21 «Заработная плата» и другие положения раздела.

Вместе с тем перед наукой трудового права поставлены непростые вопросы, связанные с дальнейшей разработкой концепции правового регулирования заработной платы, и прежде всего ее основы — раздела VI ТК РФ. К сожалению, ни в одном классическом учебнике по трудовому праву России, по существу, нет трактовки содержания института заработной платы. Остаются неясными критерии, определяющие последовательность расположения правовых норм. Между тем, все это важно и актуально и для законодателя, и для практики применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права о заработной плате, и для подготовки квалифицированных юристов.

Первый аспект — насколько правильно и обоснованно назван раздел VI Кодекса и определено его содержание? Если учесть, что в основе Трудового кодекса РФ лежит научно обоснованная система современного трудового права, признающая заработную плату в качестве самостоятельного института, то указанный раздел следовало бы назвать «Заработная плата», одновременно исключив из него положения о нормировании труда, которые качественно отличаются от заработной платы (не смотря на их определенную связь и зависимость).

Юристы-трудовики в большинстве своем отдают предпочтение категории «заработная плата», относящейся к оплате труда работника — субъекта трудового права. С другой стороны, «оплата труда» нередко рассматривается в правовой науке как широкая правовая категория, которую можно применять к гражданско-правовым договорам, связанным с трудом (подряда, поручения, оказания возмездных услуг). В данном контексте в должной мере не учтены и международные стандарты труда, в частности конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.), № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» и другие международные правовые акты, относящиеся к заработной плате.

Раздел VI — единственный в Трудовом кодексе РФ, в котором явно заметен двойственный и непоследовательный подход к использованию категорий «зара-

ботная плата» и «оплата труда», и не только в отдельных его статьях, а даже внутри одной и той же статьи. Согласно ст. 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размера удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Здесь же отмечается об ограничении оплаты труда в натуральной форме. В ст. 131 Кодекса вновь закреплено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

Конечно, можно утверждать, что в данном случае указанные категории используются в качестве синонимов. Однако название раздела VI «Оплата и нормирование труда» и главы 20 «Общие положения» и анализ их норм свидетельствует об одном — это различные правовые категории. Оплата труда по замыслу законодателя гораздо шире понятия заработной платы.

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90 из ст. 129 Трудового кодекса РФ справедливо исключено определение понятия оплаты труда. Но почему не были внесены другие соответствующие изменения в название и содержание раздела VI?!

Необходимо учесть, что не всегда представляется возможным и логичным использовать в рассматриваемом разделе категорию «заработной платы», например, в ст. 132 ТК РФ «Оплата по труду». Однако закреплять категорию «оплата труда» в российском трудовом праве можно лишь в случаях невозможности применения категории «заработная плата».

Ныне действующие статьи Трудового кодекса РФ предлагается назвать следующим образом: ст. 130 «Основные государственные гарантии по заработной плате», ст. 131 «Формы заработной платы», ст. 143 «Тарифные системы заработной платы», ст. 144 «Системы заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений», ст. 145 «Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров», ст. 146 «Заработная плата в особых условиях», ст. 147 «Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», ст. 148 «Заработная плата за работу в местностях с особыми климатическими условиями», ст. 149 «Заработная плата в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных», ст. 150 «Заработная плата при выполнении работ различной квалификации», ст. 151 «Заработная плата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором», ст. 152 «Заработная плата за сверхурочную работу», ст. 153 «Заработная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни», ст. 154 «Заработная плата за работу в ночное время», ст. 155 «Заработная плата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей», ст. 156 «Заработная плата при изготовлении продукции, оказавшейся браком», ст. 158 «Заработная плата при освоении новых производств (продукции)».

Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда и другие законодательные акты Российской Федерации”» в ст. 133 Трудового кодекса РФ внесены изменения, в частности в наименовании статьи слова «минимальной заработной платы» заменены словами «минимального размера оплаты труда». Кодекс также дополнен ст. 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъ-

екте Российской Федерации». В соответствии с этой статьей в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы на территории данного субъекта РФ. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Вновь приходится констатировать несогласованность ст. 133 и 133.1 Кодекса.

Представляется важным исключить из раздела VI Трудового кодекса РФ определения и терминологию, которые явно неуместны, например, ст. 140 — «сроки расчета при увольнении», «выплата всех сумм, причитающихся», «соответствующие суммы», «в случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму». А почему не «сроки выплаты заработной платы при увольнении», «выплата всей заработной платы»? Тем более, что в ст. 130 Кодекса в числе основных государственных гарантий по оплате труда предусмотрено положение о сроках и очередности выплаты заработной платы, а не положение о каких-то не совсем вразумительных арифметических суммах.

В настоящее время сформировался в принципиальном смысле институт гарантий и компенсаций. Естественен вопрос: на каком основании ст. 130 «Основные государственные гарантии по оплате труда работников» включена в раздел VI, а не в раздел VII «Гарантии и компенсации»? Вряд ли обоснованно и логично с этой точки зрения указанные государственные гарантии рассматривать в качестве составного элемента института «Заработная плата». Кроме того, к их содержанию, очевидно, следовало бы подходить дифференцированно¹.

Все указанные основные государственные гарантии по оплате труда работников получили развернутую регламентацию в разделе VI. Так, в ст. 133 Кодекса предусмотрены нормы об установлении минимальной заработной платы, в том числе обеспечительные. В ст. 134 — нормы, регулирующие обеспечение уровня реального содержания заработной платы. В ст. 137 закреплены нормы об ограничении удержаний из заработной платы, а в ст. 138 — об ограничении размера удержаний из заработной платы. Статья 142 устанавливает ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. В ст. 136 закреплены положения о порядке, месте и сроках выплаты заработной платы. Все указанные статьи, по сути, близки к институту «заработная плата», но, например, нормы ст. 136 вряд ли можно отнести к основным государственным гарантиям заработной платы.

В то же время ст. 130 ТК РФ предусматривает в качестве государственной гарантии по оплате труда государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда. Это определенно не относится к институту заработной платы, а недвусмысленно отражает один из основных способов защиты трудовых прав и свобод. Не случайно эта норма получила конкретное и надлежащее правовое закрепление в разделе XIII, главах 56—57 Кодекса.

¹ Основными государственными гарантиями являются величина минимального размера оплаты труда в РФ; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; сроки и очередность выплаты заработной платы.

Также без учета научно обоснованной системы российского трудового права в главе 21 «Заработная плата» предусмотрена ст. 142 об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Согласно содержанию этой статьи, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Это уникальная и парадоксальная норма Трудового кодекса РФ, так как определенная ее часть относится к институту материальной ответственности (раздел IX), а другая — к институту защиты трудовых прав и свобод (раздел XIII). Статью 142 следовало бы исключить из раздела VI Трудового кодекса РФ.

Не только теоретический, но и практический интерес представляет легальное определение заработной платы (оплата труда работника). Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Однако это определение не безупречно, так как выплаты компенсационного характера вряд ли обоснованно относить к содержанию понятия заработной платы, а нормы о компенсационных выплатах — к институту заработной платы.

В разделе VII Трудового кодекса РФ «Гарантии и компенсации», в ст. 164 дано определение компенсаций. Это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами. Несложно заметить, что компенсационные выплаты, по общему правилу, за работу (труд) не производятся. Согласно ст. 132 Кодекса заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Предусмотренные в ст. 129 Трудового кодекса РФ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся в большей мере к научному пониманию заработной платы, а не к понятию компенсационных выплат.

В соответствии со ст. 149 оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в частности, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными норматив-

ными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Очевидно, правомерно, что в рассматриваемом контексте нет даже упоминания о компенсационных доплатах и надбавках.

Аналогично, в ст. 150 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В ст. 151 Кодекса также закреплено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данные примеры подтверждают принципиальный тезис, что это нормы института заработной платы, а не института гарантий и компенсаций.

Вместе с тем в некоторых из указанных статей все же отмечаются нормы, относящиеся к институту гарантий и компенсаций. Например, согласно ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; в соответствии со ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В перспективе в целях оптимального согласования норм ст. 129, 132 и главы 21 ТК РФ целесообразно было бы:

Исключить из ст. 129 и главы 21 Кодекса правовые нормы, предусматривающие компенсационные выплаты и иные компенсации.

В ст. 132 Кодекса исключить слово «затраченного», ибо оплата по труду — это не только оплата затраченного труда, но и результата труда (фундаментальный и стратегический интерес общества, государства, работодателя и работника, прежде всего, в результатах труда).

Дополнить ст. 132 Кодекса положением о том, что заработная плата работника зависит и от «условий выполняемой работы» (тяжести, вредности, опасности, природно-климатических условий).

Нуждаются в совершенствовании и некоторые другие нормы о заработной плате в особых условиях. В частности, ст. 146 может быть исключена, так как последующие статьи Кодекса конкретно регулируют отношения по оплате труда в особых условиях. В ст. 147 предусмотрено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В ч. 2 ст. 146 ТК РФ закреплено, что в повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в мест-

ностях с особыми климатическими условиями. Налицо несоответствие этих норм. Это несоответствие несложно устранить, т.е. в ст. 148 Кодекса необходимо после слова «производится» записать «в повышенном размере и в порядке, установленном...» и далее по тексту.

Кроме того, ст. 148 несколько не согласуется со ст. 316—317 Кодекса. Статья 316 ТК РФ предусматривает, что размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается Правительством Российской Федерации. Статья 317 закрепляет, что размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом ст. 316 Трудового кодекса для установления размера районного коэффициента и порядка его применения. Естественен вопрос — а где же трудовое законодательство?

Другой аспект: ст. 148 ТК РФ распространяется на лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, т.е. на отдельные категории работников. В Трудовом кодексе РФ закреплены раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» и глава 50 «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». В связи с этим представляется обоснованным и уместным предложить федеральному законодателю предусмотреть норму об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в главе 50 Кодекса.

Одновременно полагаем целесообразным уточнить название главы 50 Кодекса, а именно: «Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в неблагоприятных климатических условиях». Таким образом, в эту главу можно было бы включить нормы об оплате труда за работу в других районах и местностях, где установлен районный коэффициент и надбавки к заработной плате, например иных северных районах.

Не может не вызывать критических соображений последовательность изложения раздела VI «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса РФ.

Глава 20 «Общие положения» Кодекса предусматривает ст. 131 «Формы оплаты труда» и ст. 132 «Оплата по труду». Однако последняя выражает принцип института заработной платы и, конечно, ей нужно было бы отдать предпочтение, т.е. вначале закрепить основополагающее положение (замечу, что ранее принцип оплаты по труду в соответствии с количеством и качеством труда был конституционным).

Глава 21 «Заработная плата» Трудового кодекса РФ закрепляет ст. 133 «Установление минимальной заработной платы»; ст. 134 «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы»; ст. 135 «Установление заработной платы». Однако с учетом их значимости логичнее было бы определить такую последовательность: ст. 133 «Установление заработной платы», ст. 134 «Установление минимальной заработной платы», ст. 135 «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы».

Вызывает определенное недоумение расположение следующих норм — ст. 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы», ст. 137 «Ограничение удержаний из заработной платы», ст. 138 «Ограничение размера удержаний из заработной платы» и ст. 139 «Исчисление средней заработной платы». Норму об исчислении средней заработной платы необходимо предусмотреть в статье, предшествующей норме о порядке, месте и сроках выплаты заработной платы.

Следовало бы подумать об определении иного места в главе 21 Кодекса положениям ст. 143 «Тарифные системы оплаты труда» и ст. 144 «Системы оплаты труда

работников государственных и муниципальных учреждений». С учетом их значимости и фундаментальности для института заработной платы, полагаю обоснованным закрепить нормы о тарифных системах оплаты труда в ст. 136—137 ТК РФ, т.е. после предлагаемой ст. 135.

Небесспорно включение в главу 21 Кодекса ст. 145 «Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров». Норма посвящена регулированию оплаты труда отдельных категорий работников. Однако Трудовой кодекс РФ обоснованно предусмотрел целый раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В главе 43 закреплены положения об особенностях регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Вполне было бы логичным предусмотреть в данной главе особенности правового регулирования оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров, несколько изменив ее название и содержание. Главное — была бы выдержана концепция федерального законодателя.

Таким образом, раздел VI Трудового кодекса РФ с учетом научно обоснованной системы трудового права должен содержать несколько иную модель (конструкцию) — состоять из совокупности правовых норм, регулирующих и устанавливающих понятия и определения, принципы, формы, системы заработной платы, тарифные системы заработной платы, минимальную заработную плату, исчисление средней заработной платы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ограничение удержаний и их размера из заработной платы; заработную плату в особых условиях (на тяжелых работах, на работах с вредными, опасными или иными особыми условиями труда).