

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**О. В. Нестерова**, кандидат исторических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Саранского кооперативного института (филиал) автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования Центросоюза РФ «Российский университет кооперации»

*Рассматриваются особенности правового регулирования заработной платы.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения, заработная плата, правовое регулирование заработной платы.

Как правовая категория, заработная плата раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда. С этой точки зрения она является, прежде всего, одним из существенных условий найма, определяемым сторонами трудового договора, и в силу этого обязательна для применения, как следует из ст. 56 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Трудовое законодательство (ст. 129 ТК РФ) применяет в качестве тождественных дефиниции «заработная плата» и «оплата труда», хотя чаще пользуется второй. Между тем с правовой точки зрения понятие «заработная плата» более точно, ибо именно с ним связана категория наемного труда. Дело в том, что заработная плата – это плата за работу, которую выполняет работник в соответствии с трудовой функцией, определенной в трудовом договоре (контракте). Иначе говоря, заработная плата представляет собой заработанную плату, и этим она отличается от пособий, доплат, надбавок, гарантийных и компенсационных выплат, а также дохода, получаемого в результате труда.

Известны всего два способа правового регулирования оплаты труда: государственное нормирование и договорное регулирование. Государственное нормирование заключается в установлении государством обязательных для сторон любого трудового договора норм оплаты. Защищая интересы работников, государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, нормы, которые обеспечивают защиту доходов работника, и нормы, закрепляющие региональные различия оплаты труда. Одновременно государство выступает работодателем в отношениях с госслужащими – оно нормирует их заработок. В данных случаях государство использует прямые предписания, т. е. способ прямого нормирования. Если же государство прямо не устанавливает размеры оплаты, а влияет на них через налоговые механизмы (налоги на доходы работника и на доходы предприятия), используется способ косвенного нормирования.

Договорное регулирование заключается в том, что оплата труда, будучи

основным условием использования труда наемного работника, подвержена влиянию не только стоимости рабочей силы, но и многих иных факторов. Следовательно, заработная плата может быть предметом соглашения. При этом чем больше экономической и правовой свободы у сторон трудового договора, тем шире радиус такого соглашения. Фактически во всех странах с рыночной экономикой договорное регулирование с серьезным перевесом преобладает над нормативным – это характерная черта их правовых систем.

Правовое содержание понятия заработной платы в юридической науке изначально связывалось с платой за наём труда. Алиментарность заработной платы обосновывалась тем, что последняя выступала в качестве единственного источника материального содержания работников.

В общем виде понятие заработной платы определялось советскими учеными 20-х гг. как вознаграждение, которое получает работник за свой труд в чужом хозяйстве в качестве наемной рабочей силы. Затем в заработную плату включали как основную (повременную, сдельную) оплату, так и различные дополнительные виды вознаграждения (премии, процентные отчисления и т. д.); как вознаграждение за работу в нормальное время и в нормальных условиях, так и доплаты, иные выплаты.

Большинство советских ученых-трудовиков были единодушны в разделении систем премирования работников на премирование, обусловленное системой оплаты труда (текущие премии), и премирование вне системы оплаты труда (разовые премии). Таким образом, правовая классификация премий проводилась по единственному, но важнейшему юридическому признаку – наличию или отсутствию у работника права на получение премии. В отличие от других, премии, обусловленные системой оплаты труда, выплачивались на основании локальных положений о премировании, и право на их получение обеспечивалось юрисдикционной защитой в КТС и судах. При этом премии, обусловленные системой оплаты труда, большинство ученых включали в состав заработной платы.

Дискуссионным остается вопрос о правовой природе депремирования, который не решен и в современном законодательстве. Одни ученые признавали депремирование в качестве своеобразной меры юридической ответственности либо в качестве особой материальной санкции, другие подчеркивали однородность природы дисциплинарных взысканий и депремирования за производственное упущение. Некоторые исследователи рассматривали депремирование за производственное упущение как форму учета количества и качества труда работников при его оплате и не отождествляли депремирование с мерами юридической ответственности.

На наш взгляд, эту проблему может снять легализация организационной ответственности. Считаем, что заработная плата в качестве правовой категории справедливо рассматривается в науке трудового права как элемент трудового, сложного по своей структуре правоотношения, в рамках которого работник наделен правом требования выплаты заработной платы, а работодатель обязан ее выплатить.

Анализ обязанности работодателя по выплате заработной платы

предполагает определение способов обеспечения ее исполнения, ответственности работодателя за нарушение названной обязанности и государственных гарантий по оплате труда. Таким образом, гарантированность заработной платы выступает одним из ее важнейших признаков.

Поскольку рассматриваемая обязанность работодателя и права работника носят имущественный, возмездный, характер, постольку в основе исполнения работодателем обязанности по выплате заработной платы должны лежать следующие принципы:

- а) надлежащего исполнения;
- б) реального исполнения;
- в) приоритета обязательств по выплате заработной платы по сравнению с обязательствами перед иными кредиторами.

По нашему мнению, заработная плата – это вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику за исполнение трудовых обязанностей, а также за периоды, включаемые в рабочее время, по заранее установленным нормативам в размере, срок и форме, которые предусмотрены трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

В настоящее время во многих странах Запада действуют юридические правила, касающиеся запрета или ограничений выплаты вознаграждения натурой. В одних странах работодатели обязаны выплачивать заработную плату целиком деньгами, в других – определенная часть заработной платы может быть выплачена натурой. Так, в Законе Израиля «О защите заработной платы» 1958 г. указано, что если работник согласен и данный вид выплаты оговорен в личном или коллективном договоре, то часть заработной платы может быть выплачена питанием или напитками на рабочем месте либо предоставлением проживания работнику. Однако при условии, что стоимость этих услуг работодателя не превышает их стоимости на рынке. В Законе четко прописаны запрет для работодателя принуждать работника приобретать его товары и услуги и условие для их предоставления работнику, если он вынужден ими воспользоваться, по чистой цене и без прибыли для работодателя.

В настоящее время понятие «гарантии заработной платы» является дискуссионным, а в литературе уже были предложения заменить его на «охрану, защиту заработной платы». Нам такой подход кажется вполне обоснованным, так как дефиниция «охрана (защита) заработной платы» более адекватно отражает сущность явления, включает в себя защиту от дискриминации в сфере оплаты труда, недопустимость снижения заработной платы по причинам, не зависящим от работников (в том числе в связи с уменьшением прибыли или доходности деятельности работодателя) и пр. К тому же государственные гарантии должны предполагать право требования к государству в случае нарушения этих гарантий, а это справедливо только в отношении МРОТ, и то с некоторыми оговорками. В связи с этим правильно говорить о гарантиях по оплате труда работников, установленных государством, но обеспечиваемых работодателем при возможности

государственного принуждения. Эти гарантии являются частью более широкого понятия защиты (охраны) заработной платы, одним из способов этой защиты (наравне с самозащитой и др.).