ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА СВОЕВРЕМЕННУЮ И В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ ОПЛАТУ ТРУДА

Магомедова А.Г., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, *amina2170@yandex.ru*

В статье анализируются проблемы защиты прав работников на оплату труда, особенности нарушений законодательства в сфере оплаты труда. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что от оплаты труда зависит уровень работоспособности человека, результаты и качество выполняемой работы, состояние физического и психологического здоровья работника, его отношение к работе. Перечисляются наиболее распространенные нарушения законодательства об оплате труда. Обращается внимание на то, что получить причитающуюся по закону оплату труда можно несколькими способами: в досудебном или судебном порядке. Приводятся примеры из судебной практики по вопросам, связанным с назначением заработной платы своевременно и в полном объеме. Делается вывод о необходимости введения в трудовое законодательство понятия группового иска по отдельным категориям дел, а также о необходимости усиления ответственности работодателей за невыплату или неполную выплату заработной платы.

Ключевые слова: Конституция, Трудовой кодекс, оплата труда, судебный порядок, групповой иск, защита прав работников.

DOI: 10.21779/2224-0241-2019-32-4-124-128

UDC 349.2

FEATURES OF PROTECTION OF THE RIGHTS OF EMPLOYEES FOR PAYMENT OF LABOR

Magomedova A.G., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, *amina2170@yandex.ru*

The article analyzes the problems of protecting the rights of workers to pay, especially violations of the law in the field of pay. The relevance of the topic of the article is due to the fact that the level of human performance, the results and quality of the work performed, the state of the employee's physical and psychological health, and his attitude to work depend on remuneration. The most common violations of labor law are listed. Attention is drawn to the fact that you can get salaries due to the law in several ways: in pre-trial or judicial order. Examples are given from judicial practice on issues related to the appointment of wages in a timely manner and in full. The conclusion is drawn about the need to introduce the concept of a class action in certain categories of cases in labor legislation, as well as the need to strengthen the responsibility of employers for non-payment or incomplete payment of wages.

Key words: Constitution, Labor Code, remuneration of labor, judicial procedure, class action, protection of workers' rights.

DOI: 10.21779/2224-0241-2019-32-4-124-128

При осуществлении трудовой деятельности работник имеет право на определенное денежное вознаграждение, которое не может быть ниже размера, установленного федеральным законодательством [1, с. 119]. В части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации закреплено право граждан на получение вознаграждения за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В статье 2 Трудового кодекса РФ закрепляется один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – «основополагающее положение об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного

федеральным законом минимального размера оплаты труда» [2, с. 179]. В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса под заработной платой понимается – вознаграждение работника за труд в зависимости от его квалификации, сложности, условий и качества выполнения работы, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Гарантии реализации права на оплату труда признаны рядом основополагающих международных актов организаций: ООН, Международной организацией труда (МОТ), СНГ, ЕврАзЭС, а также актами трудового законодательства России. Думается, следует согласиться с А.В. Финюгиным и И.Н. Примышевым, которые отмечают, что «от оплаты и условий труда зависит уровень работоспособности человека, результаты и качество выполненной работы, состояние физического и пси-

хологического здоровья, отношение к работе» [3, с. 233].

Однако, как подчеркивает Н.А. Семенов, «далеко не каждый работодатель соблюдает свои обязанности по оплате труда работников, возложенные на него законодательством» [4, с. 112]. Что же является причиной таких нарушений? По мнению Д.В. Вовк и А.Р. Кагарманова, «распространенность и интенсивность невыплат во многом определяется государственной политикой и устойчивостью экономических взаимосвязей в обществе» [5, с. 99].

Прежде всего, полагаем необходимым перечислить наиболее распространенные нарушения законодательства об оплате труда, которые отражены в работе О.В. Мацкевича: «1) несоблюдение порядка и сроков выплаты заработной платы; 2) выплата заработной платы ниже величины МРОТ; 3) нарушение требований закона об ограничении удержаний из заработной платы; 4) оплата труда в неденежной форме в размере, превышающем 20% от общей суммы заработной платы; 5) несоблюдение требований по оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных» [6, с. 31]. Следует подчеркнуть, что, например, такое нарушение, как несвоевременная выплата заработной платы приводит к тому, что работники некачественно выполняют свои трудовые обязанности, у них снижается заинтересованность в конечном результате труда, что негативно сказывается на дисциплине. Поэтому мы считаем, что вопросы правовой регламентации выплаты заработной платы в установленные сроки и в положенном размере в настоящее время приобретают особую актуальность.

Надо отметить, что трудовое законодательство содержит ряд норм, регулирующих сроки выплаты заработной платы, регламентирующих существующие системы оплаты труда, а также порядок таких выплат и ответственность работодателя за допущенные нарушения. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Трудовым кодексом предусмотрены специальные гарантии, а также определенные санкции для работодателя. В соответствии с трудовым законодательством за нарушения оплаты труда работодатель и (или) уполномоченные им представители могут быть привлечены к ответственности, в том числе и материальной. Одной из форм материальной ответственности работодателя за нарушение срока выплаты заработной платы работникам является выплата денежной компенсации за каждый день задержки выплаты.

Необходимо подчеркнуть, что в последнее время законодатель стремится повысить ответственность работодателя за задержку заработной платы. Так, 3 октября 2016 г. вступил в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда», который ужесточает ответственность работо-

дателя в случае задержки заработной платы. Однако, несмотря на то, что законодательство об оплате труда постоянно совершенствуется, нормы о гарантиях работникам по выплате заработной платы пересматриваются, делаются попытки повысить защитные механизмы, направленные на обеспечение своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, проблемы остаются. Так, в России отмечается увеличение просроченной задолженности по заработной плате на федеральном и республиканском уровне. Просроченной задолженностью по заработной плате работникам следует считать «фактически начисленные суммы заработной платы, но не выплаченные в срок, установленный коллективным договором или договором на расчетно-кассовое обслуживание, заключенным с банком» [7, с. 299].

В качестве подтверждения приведем данные Росстата о просроченной задолженности по заработной плате за январь–июль 2019 г.

Так, просроченная задолженность по заработной плате по сведениям, представленным организациями (не относящимися к субъектам малого предпринимательства) по состоянию за январь–июль 2019 года на 1 августа 2019 г. составила 2753 млн. рублей и по сравнению с 1 июля 2019 г. увеличилась на 183 млн. рублей (7,1%). Из общей суммы просроченной задолженности 697 млн. рублей (25,3%) приходится на задолженность, образовавшуюся в 2018 г., 841 млн. рублей (30,6%) – в 2017 г. На 1 августа 2019 г. просроченная задолженность по заработной плате отсутствовала в 8 субъектах Российской Федерации. За месяц она снизилась в 31 субъекте, осталась без изменения – в 4 субъектах, выросла – в 39 субъектах, образовалась – в 3 субъектах Российской Федерации.

На 1 августа 2019 г. просроченная задолженность по заработной плате из-за несвоевременного получения денежных средств из бюджетов всех уровней отсутствовала в 83 субъектах Российской Федерации. Задолженность по заработной плате из-за отсутствия собственных средств организаций за июль 2019 г. увеличилась на 187 млн. рублей (7,3%) и на 1 августа 2019 г. составила 2751 млн. рублей [8].

Как видим, за рассмотренный период просроченная задолженность увеличилась, в том числе в субъектах РФ.

Под невыплатой заработной платы О.В. Мацкевич понимает «обусловленную субъективными и объективными факторами противоправную общественно опасную деятельность руководителя организации, связанную с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенной на него юридической обязанности по производству выплаты заработной платы» [6]. Как отмечают В.А. Макарова и Э.Н. Воробьева, «добиться справедливости и получить причитающуюся по закону оплату труда можно несколькими способами: в досудебном или судебном порядке» [11, с. 201]. При этом во многих случаях работники стараются урегулировать

ровать данный вопрос, не обращаясь в судебные органы, чтобы избежать негативной реакции со стороны работодателя.

Хотелось бы также обратить внимание в рамках настоящей статьи на следующую особенность нарушения законодательства в сфере оплаты труда: такое нарушение, как правило, допускается в отношении группы работников либо всех работников данного работодателя. Вследствие того, что невыплата или несвоевременная выплата заработной платы чаще всего затрагивает интересы если не всех, то большинства работников данного работодателя, возникают ситуации, когда иски работников одного работодателя рассматриваются различными судами либо разными судьями одного и того же суда. В результате при объективно идентичных доказательствах в материалах дела результаты рассмотрения дел бывают самые разные: требования одних работников удовлетворяются, другим отказывается в удовлетворении исковых требований, в отношении третьих производство по делу прекращается. Другими словами, восстанавливается право на оплату труда не всех работников, что нарушает принцип равной оплаты за труд равной ценности [12, с. 112].

Однако право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы принято относить к числу индивидуальных трудовых прав работника, а споры в связи с нарушением этого права (даже в тех случаях, когда заработная плата не выплачивается всем работникам одного работодателя) являются индивидуальными, что часто приводит к проблемам при реализации работниками права на оплату труда и вызывает необходимость обращаться с несколькими исками по одному и тому же нарушению.

Рассмотрим пример. Прокурор Княгининского района Нижегородской области обратился в суд к ЗАО «Покровская слобода» в интересах В.А. Козлова [9] и А.А. Николаева [10] с отдельными исками. В обоснование обращения он указал, что прокуратурой по их заявлениям была проведена проверка соблюдения трудового законодательства Российской Федерации в ЗАО «Покровская слобода». В ходе проверки установлено, что на основании платежных ведомостей и справки ЗАО «Покровская слобода» у В.А. Козлова имеется задолженность по заработной плате в сумме 8505 руб., а у А.А. Николаева – в сумме 7512 руб. В обоих случаях суд указал на ряд нарушений трудового законодательства в сфере оплаты труда, в том числе ст. 236 ТК РФ, в соответствии с которой при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации). Оба иска были удовлетворены.

Ряд ученых (И.А. Костян, Н.А. Князева и др.) рассматривают право работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы как индивидуальное право коллективного характера [13, с. 230]. Современное российское законодательство не предусматривает групповые ис-

ки при рассмотрении нарушений законодательства по оплате труда. Однако, несмотря на то, что иски о выплате заработной платы являются индивидуальными, в некоторых случаях в судах принимаются иски в отношении группы работников.

Приведем пример. Прокурор Октябрьского района г. Орска обратился в суд с иском в интересах группы работников: А.В. Маралиной, О.А. Лебедевой, М.П. Крапивенко, С.А. Кошкина, С.А. Кильдишевой, указывая, что истцы работают в АО «МК «ОРМЕТО-ЮУМЗ», т.е. у ответчика, что было установлено в судебном заседании. В соответствии с условиями коллективного договора ответчик обязан производить выплату заработной платы каждые полмесяца – 30 и 15 числа. В нарушение требований закона на день рассмотрения настоящего дела работодателем истцам не выплачена задолженность по заработной плате за март 2019 года. Поскольку ответчиком не представлено доказательств своевременной выплаты истцам заработной платы, исковые требования судом были удовлетворены [14].

Вышеприведенный пример свидетельствует об актуальности введения в законодательство понятия группового иска по отдельным категориям дел.

Как было сказано выше, трудовое законодательство предусматривает, что заработная плата должна быть выплачена не только своевременно, но и в полном объеме. При этом конкретные размеры выплат и система оплаты труда устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором. Недоплаты могут быть связаны как с недобросовестными действиями работодателя, так и с несоблюдением им положений локальных актов. Но для отдельных отраслей промышленности могут действовать отраслевые тарифные соглашения, которые конкретизируют размер выплат работникам, работающим в данной отрасли.

Приведем пример. Т.Н. Семенова обратилась в суд с иском к Государственному унитарному предприятию Чувашской Республики «Чувавто-тран» Министерства транспорта и дорожного хозяйства Чувашской Республики с просьбой взыскать с ответчика в ее пользу задолженность по заработной плате. В обоснование своих требований она указала, что заработная плата ответчиком начислялась без учета тарификации и индексации, предусмотренной условиями Федерального отраслевого соглашения по автомобильному и городскому наземному транспорту на 2014–2016 годы, которое предусматривало увеличение размера базовой тарифной ставки с 01.01.2018 г., что повлекло недоначисление заработной платы за указанный период. Ответчик аргументировал свой отказ пересмотра размера оплаты труда тем, что предприятие не присоединялось к Федеральным соглашениям по автомобильному и городскому наземному транспорту в установленном порядке, поэтому данные соглашения на ответчика не распространяются. Суд, рассмотрев все обстоятельства дела, пришел к

следующему выводу: доводы ответчика сами по себе не свидетельствуют об отсутствии оснований для освобождения работодателя от обязанности исполнения условий ФОС по выплате заработной платы работникам. ГУП «Чувавтоотранс» в установленный срок не представило в Минтруд России мотивированный письменный отказ от присоединения к Федеральному отраслевому соглашению по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014–2016 годы. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (ч. 9 ст. 143 ТК РФ). В связи с этим ответчик в силу ст. 22 ТК РФ обязан соблюдать условия данного соглашения [15]. В результате исковые требования были удовлетворены.

В контексте данной статьи хотелось бы также обратить внимание на то, что заработная плата в России, которая составляет основу доходов населения, остается слишком низкой для выполнения ее основных функций, результатом чего, как подчеркивает А.Ф. Финогентова, становится низкая трудовая активность, неполное использование трудового потенциала, снижение роли труда и его полное или частичное исключение из основных жизненных ценностей [3, с. 234]. К тому же низкая оплата труда провоцирует бедность работающих граждан, в том числе и при достижении нетрудоспособного возраста. Неудовлетворительное состояние оплаты труда в России привело к обострению проблем официальной и скрытой безработицы, снижению национального интеллектуального и образовательного потенциала, высокому уровню заболеваемости работников, невозможности полноценного отдыха и т.д. В силу сказанного пред-

ставляется необходимым принятие соответствующих мер на законодательном уровне с целью защиты прав работников, т.к. уровень оплаты труда означает благосостояние их и членов их семей, обуславливает размеры пенсионного обеспечения и т.п.

В заключение можно сделать следующие выводы.

Наиболее распространенными нарушениями оплаты труда следует считать несвоевременную и в неполном объеме выплату заработной платы, а также невыплату заработной платы с угрозой увольнения. Решение данных проблем возможно в досудебном или судебном порядке. Однако наиболее востребованной в настоящее время является судебная защита данного права.

С учетом права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы возникла потребность в совершенствовании правового механизма защиты этого права и внесении соответствующих изменений в трудовое законодательство.

В российском законодательстве предусмотрен комплекс мер, направленных на стабилизацию ситуации по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам. В него были внесены изменения, касающиеся оплаты труда работников, характер которых указывает на общую тенденцию к усилению ответственности работодателей за невыплату или несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам. Однако в законодательстве есть ряд недоработок, в частности, в нем не предусмотрены групповые иски при рассмотрении нарушений законодательства по оплате труда, в связи с чем необходимо ввести в трудовое законодательство понятие группового иска по отдельным категориям дел.

Представляется необходимым проведение реформирования оплаты труда, что потребует усиления ее зависимости от результатов труда, ввода дополнительных стимулов для работодателей относительно ее повышения, совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере и т.д.

Литература

1. Ильин И.М. Конституционно-правовое регулирование отношений по соблюдению прав работников на компенсацию // Вопросы российского и международного права. 2017. Т. 7. № 1А. С. 117–127.
2. Сошникова Т.А. Повышение эффективности механизмов защиты права на справедливую оплату труда в современной России // Международные пакты о правах человека: ценностные характеристики: материалы междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 178–188.
3. Финогентова А.В., Примышев И.Н. Оплата и условия труда в системе социальной безопасности // Инновационное развитие экономики. 2019. № 1 (49). С. 233–241.
4. Семёнов Н.А. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Научная дискуссия современной молодёжи: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. ст. IV междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2018. С. 111–113.
5. Вовк Д.В., Кагарманов А.Р. Невыплата заработной платы: актуальные вопросы теории и практики // Студенческий. 2019. № 1–4 (45). С. 98–101.
6. Мацкевич О.В. Модернизация системы гарантий своевременной выплаты заработной платы // Юридическое образование и наука. 2017. № 5. С. 31–35.

7. Кошелева Ю.Н. Защита прав работников при неплатежеспособности работодателя: современное состояние и пути совершенствования // Аллея науки. 2018. Т. 2. № 11 (27). С. 299–302.
8. Социально-экономическое положение России, январь-июль 2019 г.: доклад Росстата. М., 2019. URL: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2019/social/osn-07-2019.pdf (дата обращения: 04.11.2019).
9. Решение Княгининского районного суда Нижегородской области от 30 мая 2019 г. по делу № 2-91/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/brwOB6JvFT5P/> (дата обращения: 03.11.2019).
10. Решение Княгининского районного суда Нижегородской области от 30 мая 2019 г. от 30 мая 2019 г. по делу № 2-92/2019 // <https://sudact.ru/regular/doc/x6iydrCNlzZZ/> (дата обращения: 03.11.2019).
11. Макарова В.А., Воробьева Э.Н. Взыскание задолженности по заработной плате // Новая наука: современное состояние и пути развития. 2016. № 4–3. С. 201–204.
12. Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. №1. С. 111–118.
13. Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009.
14. Решение Октябрьского районного суда г. Орск (Оренбургская область) от 30 мая 2019 г. по делу № 2-2084/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/xFKsrSKBNE5o/> (дата обращения: 02.11.2019).
15. Решение Ленинского районного суда г. Чебоксары (Чувашская Республика) от 30 мая 2019 г. по делу № 2-1187/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/UksqYmJIHQNs/> (дата обращения: 02.11.2019).

References

1. Il'in I.M. Konstitutsionno-pravovoe regulirovanie otnoshenii po soblyudeniyu prav rabotnikov na kompensatsiyu // Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava. 2017. Т. 7. № 1А. С. 117–127.
2. Soshnikova T.A. Povyshenie effektivnosti mekhanizmov zashchity prava na spravedlivuyu oplatu truda v sovremennoi Rossii // Mezhdunarodnye pakty o pravakh cheloveka: tsennostnye kharakteristiki: materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2016. S. 178–188.
3. Finogentova A.V., Primyshev I.N. Oplata i usloviya truda v sisteme sotsial'noi bezopasnosti // Innovatsionnoe razvitie ekonomiki. 2019. № 1 (49). S. 233–241.
4. Semenov N.A. Otvetstvennost' za narushenie zakonodatel'stva ob oplate truda // Nauchnaya diskussiya sovremennoi molodezhi: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovatsii: sb. st. IV mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Penza, 2018. S. 111–113.
5. Vovk D.V., Kagarmenov A.R. Nевыплата заработной платы: aktual'nye voprosy teorii i praktiki // Stundcheskii. 2019. № 1-4 (45). S. 98–101.
6. Matskevich O.V. Modernizatsiya sistemy garantii svoevremennoi vyplaty zarabotnoi platy // Yuridicheskoe obrazovanie i nauka. 2017. № 5. S. 31–35.
7. Kosheleva Yu.N. Zashchita prav rabotnikov pri neplatezhesposobnosti rabotodatelia: sovremennoe sostoyanie i puti sovershenstvovaniya // Alleya nauki. 2018. Т. 2. № 11 (27). S. 299–302.
8. Sotsial'no-ekonomicheskoe polozhenie Rossii, yanvar'-iyul' 2019 g.: doklad Rosstata. M., 2019. URL: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2019/social/osn-07-2019.pdf (data obrashcheniya: 04.11.2019).
9. Reshenie Knyagininskogo raionnogo suda Nizhegorodskoi oblasti ot 30 maya 2019 g. po delu № 2-91/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/brwOB6JvFT5P/> (data obrashcheniya: 03.11.2019).
10. Reshenie Knyagininskogo raionnogo suda Nizhegorodskoi oblasti ot 30 maya 2019 g. ot 30 maya 2019 g. po delu № 2-92/2019 // <https://sudact.ru/regular/doc/x6iydrCNlzZZ/> (data obrashcheniya: 03.11.2019).
11. Makarova V.A., Vorob'eva E.N. Vzyskanie zadolzhennosti po zarabotnoi plate // Novaya nauka: sovremennoe sostoyanie i puti razvitiya. 2016. № 4–3. S. 201–204.
12. Knyazeva N.A. Zashchita prav rabotnikov na svoevremennuyu i polnom ob"eme vyplatu zarabotnoi platy // Aktual'nye problemy rossiiskogo prava. 2019. №1. S. 111–118.
13. Kostyan I.A. Pravovye problemy zashchity trudovykh prav rabotnikov v usloviyakh rynochnykh otnoshenii v Rossii: dis. ... d-ra yurid. nauk. M., 2009.
14. Reshenie Oktyabr'skogo raionnogo suda g. Orska (Orenburgskaya oblast') ot 30 maya 2019 g. po delu № 2-2084/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/xFKsrSKBNE5o/> (data obrashcheniya: 02.11.2019).
15. Reshenie Leninskogo raionnogo suda g. Cheboksary (Chuvashskaya Respublika) ot 30 maya 2019 g. po delu № 2-1187/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/UksqYmJIHQNs/> (data obrashcheniya: 02.11.2019).

Поступила в редакцию 30 ноября 2019 г.
Received 30 November, 2019