

А.Я. Петров

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

Заработная плата как экономическая и правовая категория

В статье предпринята попытка сформулировать новые подходы к концепции заработной платы как экономической и правовой категории; на основе норм трудового права России и международного правового регулирования труда исследуются вопросы понятия и содержания заработной платы. Предлагается исключить из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации положения, относящиеся по своей правовой природе к институту «гарантии и компенсации».

Ключевые слова: понятие и содержание заработной платы; правовое регулирование заработной платы; отличие заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат; совершенствование Трудового кодекса Российской Федерации.

В самом общем аспекте заработная плата может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику за его труд. При этом важно учитывать понятие заработной платы как экономической категории. Представляют интерес следующие выводы экономической теории.

Заработная плата не является единственным видом дохода населения в условиях рыночной экономики. В совокупности доходы включают в себя, прежде всего, плату за конкретные экономические ресурсы: землю, капитал, труд. Плата за труд выступает в форме вознаграждения и поэтому отличается от других видов доходов как по экономическому содержанию, так и по правовой форме. В условиях рыночной экономики заработная плата — это цена труда или плата за рабочую силу. Другой вариант — заработная плата как часть издержек производства, одна из основных статей расхода в себестоимости производимой продукции, товаров и услуг.

Некоторые ученые-экономисты считают, что категория «заработная плата» не тождественна категории «цена труда», которая определяется, прежде всего, на внешнем (по отношению к организации) рынке труда. Ее уровень зависит от спроса и предложения, предельной производительности труда, а также от сложившегося в отрасли (профессии) или в регионе уровня заработной платы, финансовых возможностей работодателя, стоимости жизни и воспроизводства рабочей силы¹.

В классической экономической теории (А. Маршал и др.) существует точка зрения, согласно которой заработная плата является результатом взаимодействия двух факторов: предельной производительности труда, определяющей спрос на труд, и

¹ См.: Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономика. М., 1992. Т. 2. С. 301.

издержек воспроизводства, обучения и содержания рабочей силы, определяющих предложение труда. По мере роста инвестиций в человеческий фактор, вызванных повышением требований к квалификации работников в связи с усложнением техники и технологии производства, повышается стоимость труда и заработная плата.

Заработная плата определяется не только игрой рыночных факторов, но и посредством деятельности государства. Ее размер зависит от многих обстоятельств, взаимодействующих по-разному в различных государствах и на различных временных отрезках.

Заработная плата зависит от соотношения социальных сил, от сплоченности профсоюзов и работников, от организованности работодателей и позиции государства. Вследствие этого установление цены при продаже товаров и договоре найма труда существенно различается. При продаже товара минимальная цена определяется собственными затратами продавца, а при найме рабочей силы — необходимостью обеспечить существование по меньшей мере необученного рабочего. Поэтому большинство экономистов считали, что заработную плату нельзя ориентировать не только на минимальный, но и на любой другой жизненный уровень работника, так как это не учитывает периоды временной нетрудоспособности, запросы семьи работника и целый ряд других факторов. К тому же работник может и должен получать своеобразный доход от заработной платы.

В соответствии с рекомендациями Двенадцатой международной конференции статистики труда в состав заработной платы включаются следующие элементы:

1) прямая заработная плата и жалованье (деньгами) (оплата за нормальное рабочее время, доплаты за сверхурочную работу, за сменную работу, стимулирующие доплаты и прочие регулярно выплачиваемые премии и др.);

2) вознаграждение за нерабочее время (деньгами) (оплата отпусков, оплата за другое время вне работы);

3) премии и подарки (деньгами) (разовые премии, премии в порядке участия в прибыли и др.);

4) выплаты натурой (по их стоимости для работодателя) (питание, расчетная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья и др.).

В основе экономических критериев содержания (состава) заработной платы лежат расходы работодателя на рабочую силу его работников.

Кроме того, экономисты выделяют минимальную, среднюю и максимальную заработную плату; реальную и номинальную; денежную, натуральную и комбинированную; повременную (срочную) и сдельную (поштучную). Она может выражаться через участие рабочих в прибылях, через прибавки посредством вкладов предприятий в кассы фабричной филантропии и др.² Подобно всем другим договорам, заработная плата должна быть обусловлена нормальной и свободной рыночной конкуренцией и не должна контролироваться вмешательством государства³.

Основываясь на современной экономической теории, можно сказать, что заработная плата — это фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, и издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли, — с другой. Поэтому заработная плата вы-

² См.: Миклашевский А.Н. Анализ понятия заработной платы. СПб., 1891. С. 3–18; Туган-Барановский М.П. Социальная теория распределения. СПб., 1913. С. 90–96.

³ См.: Риккардо Д. Начало политической экономии и податного обложения. М., 1935. С. 57.

ступает одновременно не только как доходы наемного работника, но и как расходы работодателя, что предопределяет различие интересов участников трудовых отношений.

В то же время заработная плата — это только часть стоимости продукта (работ, услуг), произведенных работником. Другими ее частями распоряжаются работодатель, получая доход (прибыль), и государство, облагая налогами (подходным, социальным) и работника, и работодателя. При этом размер дохода (прибыли) работодателя находится за пределами индивидуально-договорных отношений. Размер подходного и социального налога устанавливается государством в императивных нормах налогового права (статьи 224, 241 Налогового кодекса Российской Федерации). Важно подчеркнуть, что, по мнению экономистов, в развитых странах до половины валового дохода государства затрачивается на оплату труда. В нашей стране он достигает примерно 20%.

В общей теории менеджмента оплата труда (заработная плата) представляет собой внешнюю форму вознаграждения, выплачиваемого работодателем работнику за выполненную работу (реализованные услуги) и направленного на мотивацию достижения желаемого уровня производительности⁴.

Заработная плата — основа личного дохода работника и средство воспроизводства и повышения его благосостояния. Заработная плата представляет собой вознаграждение за наемный труд и является видом трудового дохода. Поэтому нельзя рассматривать в качестве заработной платы иные доходы граждан, в частности доходы от использования собственности (дивиденды, рента, процентный доход и др.).

Заработную плату характеризует и социальный аспект. Речь идет об определенном социальном статусе человека и работника, а также об обеспечении достойного существования и гармоничного развития его личности в обществе.

Социально-экономическое содержание заработной платы может определяться ее функциями. В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет три основные функции: воспроизводственную (репродуктивную), стимулирующую и регулируемую.

Сущность первой — это восстановление способностей к труду, т.е. возмещение затрат на воспроизводство рабочей силы. Стоимость рабочей силы оценивается по психофизиологическим и социальным критериям, обуславливающим затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. При этом расширенное воспроизводство рабочей силы — это не только удовлетворение физиологических потребностей работника, но и обеспечение надлежащих условий для повышения квалификации и развития творческого потенциала (способностей, дарований, таланта) работника.

Стимулирующая функция заработной платы — способствовать повышению эффективности и производительности труда, которая проявляется в строгой зависимости от количества, качества и результатов труда, т.е. эффективный труд предполагает более высокий размер заработной платы.

Регулирующая функция заработной платы заключается в ее влиянии и воздействии на соотношение между спросом и предложением на трудовые ресурсы, на численность работников и уровень их занятости.

⁴ См.: Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2002. С. 364–365, 573.

Вместе с тем можно утверждать наличие и других функций заработной платы, например мотивирующей или распределительной.

Другой важный аспект — организация заработной платы. Под ней понимается построение системы регулирования и дифференциации заработной платы по категориям персонала в зависимости от рыночной цены труда, сложности и условий выполняемых работ, индивидуальных и коллективных результатов труда при установлении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.

В условиях рыночной экономики покупательная способность заработной платы и ее динамика на предприятии формируются под воздействием сложных разнонаправленных механизмов и зависят в целом от уровня развития экономики, социально-экономической политики государства, взаимодействия работодателей и профсоюзов, ситуации на рынке труда.

В отличие от экономической теории заработной платы в трудовом праве рассматриваемая категория не отражает ее социально-экономическую характеристику, в частности соотношение реальной и номинальной заработной платы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы; корреляцию цены труда со стоимостью рабочей силы. Трудовое право определяет заработную плату как элемент трудового правоотношения.

Таль Л.С. в качестве одного из основных элементов трудового договора указывал на «обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер»⁵. Кроме того, он отмечал, что право рабочего на заработную плату приближается по своей юридической природе к праву на алименты. Заработная плата должна обеспечить материальное существование алиментируемого, как и алименты, должна отвечать принципам неотчуждаемости и неприкосновенности⁶.

В 20-е годы XX века понятие заработной платы определялось юристами как вознаграждение, которое получает работник за свою работу в чужом хозяйстве в качестве наемной рабочей силы. С.Л. Рабинович-Захарин предпринял попытку дать определение заработной платы как вознаграждения, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силой. В заработную плату он включал основную, повременную, сдельную оплату и любые дополнительные виды вознаграждения (премии, процентные отчисления и т.д.); вознаграждение за работу в нормальное время и в нормальных условиях и доплаты за сверхурочную, праздничную, ночную, вредную работу; вознаграждение за фактически выполненную работу и за пропущенное время в тех случаях, когда закон или договор обязывает нанимателя к сохранению вознаграждения. Однако он отмечал, что не являются заработной платой пособия из кассы социального страхования или компенсационные выплаты (командировочные, суточные, компенсация за неиспользованный отпуск и т.п.)⁷.

Александров Н.Г. четко разграничивал понятие заработной платы и гарантийных и компенсационных выплат. В частности, к компенсационным выплатам он относил выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при коман-

⁵ См.: Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 72–75.

⁶ См.: Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 158.

⁷ См.: Рабинович-Захарин С.Л. Заработная плата по советскому праву. М., 1927. С. 8–9 и др.

дировках, переводах на работу в другую местность, использовании собственного инструмента)⁸. Гарантийными выплатами Н.Г. Александров считал выплаты, производимые в случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными, т.е. связанным:

- а) с выполнением государственных и общественных обязанностей;
- б) с отдыхом и охраной труда работников;
- в) с обучением без отрыва от производства;
- г) с простоем;
- д) с расторжением трудового договора⁹.

Несколько иную позицию по этому вопросу занимал С.С. Каринский. Он отмечал, что в минимальном размере оплачивается труд работника, когда понижение заработной платы произошло вследствие брака, простоя, невыполнения норм выработки, возникших не по вине работника. Следовательно, указанная гарантия неприменима к лицам, привлекаемым к работе в течение неполного рабочего времени, и к тем, кто не выполнил норму, допустил простой и брак по своей вине.

Ценное и практически важное гарантийное правовоположение, прочно вошедшее в практику, содержалось в статье 64 Кодекса законов о труде 1922 г., предусматривавшей сохранение за работником в течение двух недель прежней заработной платы при переводе его на нижеоплачиваемую работу. Принципиальное значение имела гарантия, предусмотренная статьями 77–79 того же кодекса, согласно которым за рабочими и служащими сохранялся средний заработок за время осуществления ими общественных и государственных обязанностей¹⁰.

В этом контексте представляется, что С.С. Каринский не проводил достаточно четкого разграничения между категорией заработной платы и гарантийными выплатами.

В вопросе разработки понятия заработной платы особая заслуга принадлежит А.Е. Пашерстнику, который обосновал необходимость исследования заработной платы не как общественно-экономической категории, а через призму трудового правоотношения, с точки зрения правомочий и обязанностей его субъектов. По его мнению, юридическая природа и содержание вознаграждения за труд могут быть поняты лишь в связи с природой и содержанием трудового правоотношения: притязания работника на определенный размер заработной платы и соответствующая обязанность предприятия в конкретном трудовом правоотношении. А.Е. Пашерстник приходит к выводу, что «заработная плата как элемент трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с количеством и качеством по заранее установленным нормативам». Кроме того, А.Е. Пашерстник разработал критерии разграничения вознаграждения за труд в трудовых правоотношениях от вознаграждения за труд в имущественных отношениях гражданско-правового характера¹¹.

⁸ См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 326 и др.

⁹ См.: Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 435.

¹⁰ См.: Каринский С.С. Роль и значение КЗоТ РСФСР 1922 года в регулировании оплаты труда // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. М., 1974. С. 93–94.

¹¹ См.: Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.; Л., 1949. С. 107–130, 160;

Вопрос о понятии заработной платы был предметом исследования и других известных юристов-трудовиков. А.И. Процевский отмечал, что заработная плата — это вознаграждение, которой предприятие обязано выплачивать работнику, поэтому право на заработную плату является субъективным правом, которому корреспондирует обязанность предприятия по выплате заработной платы. Однако право на заработную плату возникает у работника при выполнении обусловленной в трудовом договоре работы. В то же время право на премиальное вознаграждение при этом еще не возникает, поскольку необходимо достижение дополнительных показателей и соблюдение определенных условий. В связи с этим право работника на премию и обязанность предприятия ее выплатить составляют содержание иного правоотношения — поощрительного¹².

Зайкин А.Д. и Шкурко С.И. отразили в определении заработной платы ее структуру, отметив, в частности, что «основная часть заработной платы не зависит от доходности предприятия, а дополнительная часть находится в определенной зависимости от доходности (рентабельности) предприятия»¹³. Р.З. Лившиц под заработной платой понимал вознаграждение, которое предприятие (учреждение) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством и качеством труда по заранее определенным нормам и расценкам¹⁴. В определение заработной платы он вводит еще один отличительный признак — «вознаграждение за труд в течение установленного рабочего времени».

Лившиц Р.З. характеризовал структуру заработной платы следующим образом: с правовой точки зрения деление заработной платы на основную (постоянную) и дополнительную (переменную) заключается в том, что основная часть заработной платы представляет собой оплату по затратам труда в размерах, установленных в централизованном порядке для всей страны. Дополнительная часть заработной платы представляет собой оплату по результатам труда в размерах установленных на каждом предприятии¹⁵.

Несколько позже он подчеркивал, что прежнее выделение в составе заработной платы обособленных частей, компенсирующих затраты и результаты труда, утратило фактическое основание: вся заработная плата призвана компенсировать результаты труда. В значительной степени отпал и такой критерий разграничения частей заработной платы, как метод правового регулирования (централизованный и локальный). Таким образом, и по источникам, и по факторам оплаты, и по методам правового регулирования произошло сближение основной и дополнительной заработной платы, становление единой системы оплаты труда по его результатам.

В связи с этим Р.З. Лившиц обосновал новый критерий подразделения заработной платы на основную и дополнительную — это качество выполнения трудовых обязанностей: обычное качество вознаграждается основной заработной платой. Если качество выше обычного — еще и дополнительной. Основная заработная

¹² См.: Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975. С. 91, 105.

¹³ См.: Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации заработной платы. М., 1967. С. 10.

¹⁴ См.: Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 27.

¹⁵ См.: Там же. С. 29–30.

плата выплачивается за добросовестное выполнение обязанностей по трудовому договору. Дополнительная заработная плата выплачивается за превышение обязанностей по трудовому договору¹⁶.

Фатуев А.А. полагал, что в определении заработной платы недопустимо применять экономические категории «количество и качество труда», «затраты и результаты труда» путем их прямого заимствования и механического внесения в трудовое право. Поэтому он подчеркивал, что «юристам не следует воспринимать идеи, выводы и категории других наук без всякой обработки. Они должны переводиться на язык права... чтобы при этом были отражены кардинальные свойства всего правоотношения в целом». Поэтому, по его мнению, «к заработной плате следует отнести лишь вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам за выполнение и перевыполнение обязательной для работника меры труда, определенным на основе объективных измерителей труда».

Трудовое законодательство регламентирует значительное число выплат, четкое размежевание которых не всегда возможно, поскольку они несут одновременно несколько и не всегда однородных нагрузок. Поэтому А.А. Фатуев выводит такой критерий разграничения, как связь с величиной труда (мерой труда). Таким образом, выплаты, размеры которых обусловлены не величиной труда, а преимущественно иными факторами, не могут быть отнесены к заработной плате. Например, премии за создание и внедрение новой техники, за изобретения, рационализаторские предложения, доплаты кормящим матерям, а также при простое и т.п.¹⁷

Не относятся к заработной плате и гарантийные выплаты. В данном аспекте нельзя не учитывать, что под гарантией как более общей категорией понимаются средства, способы, условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (статья 164 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ))¹⁸. К ним, в частности, следует отнести: оплату при переводах на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением, оплату вынужденного прогула и выходного пособия при прекращении трудового договора, оплату отпуска, перерывов в рабочем времени, оплату простоя и брака не по вине работника, сохранение заработной платы на время командировки, сохранение заработной платы лицам, направляемым на медицинское обследование, оплату беременным женщинам при снижении нормы выработки или переводе на более легкую работу, оплату женщинам перерывов для кормления ребенка, оплату лицам, совмещающим работу с

¹⁶ См.: Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 147–148.

¹⁷ См.: Фатуев А.А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977. С. 18, 29–30, 51.

¹⁸ КЗоТ РСФСР 1918 г. содержал раздел «Вознаграждение за труд», в котором предусматривались вознаграждение, определяемое тарифными положениями, вознаграждение за сверхурочную работу, сохранение вознаграждения за время использования отпуска, вознаграждение в форме пособия, уплачиваемого больничными кассами за время болезни, пособия из фонда безработных, вознаграждение, уплачиваемое за предоставление труда (а не за произведенную работу). Таким образом, различные по своей правовой природе выплаты не совсем обоснованно были закреплены в указанном разделе кодекса.

КЗоТ РСФСР 1922 г. закреплял две главы: «Вознаграждение за труд» и «Гарантии и компенсации», — тем самым разграничивая, с одной стороны, заработную плату, а с другой — гарантии и компенсации.

обучением, выплаты работникам, участвующим в коллективных переговорах или в разрешении коллективных трудовых споров, и др.

Правовое понятие заработной платы дано в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.). В статье 1 закреплено, что термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель должен уплатить трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны¹⁹.

Из этого определения понятия заработной платы можно выделить следующие характерные (конститутивные) особенности:

- это вознаграждение (заработок) за труд и за работу, которая должна быть выполнена;
- размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или национальным законодательством;
- обязанности работодателя (предпринимателя) по выплате вознаграждения (заработка) возникают из письменного или устного договора о найме (трудового договора).

Согласно Конвенции МОТ № 95 заработная плата должна выплачиваться в полном размере и в случае простоя по вине работодателя (статья 157 ТК РФ предусматривает, что простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.)

По российскому трудовому законодательству, заработная плата (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) (статья 129 ТК РФ).

В этой статье по существу отождествляются понятия «заработная плата» и «оплата труда», что представляется не совсем правильным и обоснованным. Оплата труда — более широкое понятие, чем заработная плата. Оплата труда связана, прежде всего, с установлением ее гарантий, систем, форм и размеров. С правовой позиции категория «заработная плата» более точна, так как заработная плата — это плата за работу (или заработанная плата), которую выполняет работник, т.е. за трудовую функцию, определенную трудовым договором.

Легальное определение понятия заработной платы представляется не совсем удачным, на что неоднократно обращалось внимание в науке трудового права. Так, по мнению Р.А. Яковлева, негативный аспект состоит в том, что в понятие «зара-

¹⁹ Ср.: КЗоТ РСФСР 1971 г. использовал несколько различных категорий: «заработная плата» (ст. 15, 40, 76); «заработок» (ст. 25, 36); «вознаграждение за труд» (ст. 2); «оплата труда» (ст. 77–78, 80), которые по сути являются синонимами.

ботная плата» не включены условия установления вознаграждения, как это вытекает из Конвенции МОТ № 95.

Кроме того, касаясь определения заработной платы (оплаты труда), содержащегося в статье 129 ТК РФ, следует отметить, что оно нуждается в доработке, поскольку в последующих статьях можно обнаружить фактически два значения термина «заработная плата». В статье 136 «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы», статье 137 «Ограничение удержаний из заработной платы», статье 139 «Исчисление средней заработной платы» и некоторых других речь идет о понимании заработной платы как суммы денежных средств, начисленных и выплачиваемых работнику за его работу в соответствии с системами оплаты труда, действующими в организации.

Но в ряде статей кодекса имеет место понимание заработной платы как условий оплаты труда. Это относится к статьям 133 «Установление минимальной заработной платы», 135 «Установление заработной платы», 146 «Оплата труда в особых условиях» (и развивающим ее статьям 148, 149, 150, 151), 152 «Оплата сверхурочной работы» и некоторым другим²⁰. К.Н. Гусов правильно отмечает, что определяя заработную плату (статья 129 ТК РФ), законодатель не учел всех признаков, позволяющих отграничить заработную плату от оплаты по договору гражданско-правового характера, а также иного дохода, не связанного с применением наемного труда. Понятие заработной платы не отражает таких признаков, как обусловленность выплаты наличием трудового договора; систематичность выплаты; его гарантированный характер; наличие правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам²¹.

Ошибочно и включение в понятие заработной платы выплат компенсационного и стимулирующего характера, так как целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством. Кроме того, включение компенсационных выплат никак не согласуется с устоявшимся традиционным пониманием заработной платы в науке трудового права и противоречит трудовому законодательству, поскольку ТК РФ предусматривает компенсационные выплаты в другом (отдельном) разделе²².

Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит ее международно-правовому определению, закреплённому в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы». К сожалению, приходится констатировать, что российская судебная практика не признает факта несоответствия норм статей 129 и 157 ТК РФ и Конвенции МОТ № 95. В данной ситуации уместно подчеркнуть, что согласно части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Феде-

²⁰ См.: Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (Комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2007. № 1. С. 32.

²¹ См.: Гусов К.Н. Некоторые проблемы совершенствования трудового законодательства России с позиции науки трудового права // Вопросы трудового права. 2006. № 6. С. 9.

²² Ср.: 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.

рации установлены иные правила, чем предусмотренные 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. В этом контексте представляет интерес мнение Комитета экспертов МОТ относительно соблюдения Конвенции № 95 Венесуэлой, где была установлена система предоставления неденежных льгот для работников (пищевые, транспортные), которые не считались заработной платой. Такого рода 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 № 95. В силу этого само понятие заработной платы в таком случае теряет всякий смысл.

Кроме того, определение заработной платы в статье 129 ТК РФ является весьма объемным, а по своей структуре излишне сложным, так как содержит не только собственно понятие заработной платы, но и определения компенсационных и стимулирующих выплат. Далее, вознаграждение за труд, очевидно, является межотраслевой категорией, так как присутствует в гражданском и административном праве (например, в нормативных правовых актах о государственной службе).

В значительной мере можно присоединиться к следующей правовой позиции: законодатель при определении заработной платы не учел всех признаков, позволяющих отграничить заработную плату от оплаты по гражданско-правовым договорам и иного дохода, не связанного с применением наемного труда. Точнее, это определение не отражает таких признаков заработной платы, как:

- 1) систематичность выплаты;
- 2) обусловленность выплаты наличием трудового договора;
- 3) гарантированный характер, который заключается в установлении ее размера не ниже МРОТ, а также в обязанности ее выплаты независимо от наличия прибыли у работодателя и других обстоятельств;
- 4) наличие правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам.

Заработная плата должна определяться как вознаграждение, систематически выплачиваемое работникам за работу, обусловленную трудовым договором, с учетом сложности, количества и качества и условий ее выполнения; размер вознаграждения определяется по заранее установленным нормам и расценкам и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда²³.

Не совсем удачным представляется установленное законодателем удвоение терминов: «компенсационные выплаты», «стимулирующие выплаты», «поощрительные выплаты» — либо их утروение: «выплаты компенсационного характера»,

²³ См.: Пономарева Г.А. Понятие заработной платы как правовой категории // Материалы научно-практической конференции юридического факультета ЕГУ И.А. Бунина. Елец, 2001. С. 129–132.

«выплаты стимулирующего характера». Наряду с этим ТК РФ вместо термина «вознаграждение» использует термин «выплаты» (применительно к определению минимальной заработной платы (см. статью 129).

Определение заработной платы (оплаты труда) свидетельствует, что в ней выделяются три составных элемента.

1. Основная заработная плата, исчисляемая с учетом квалификации работника, сложности его труда, качества и количества, а также условий выполняемой работы.

2. Компенсационные выплаты с целью возмещения неблагоприятное воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, природных климатических условий.

3. Стимулирующие выплаты: доплаты и надбавки, премии, вознаграждение по итогам работы за год и иные выплаты.

Вместе с тем не все компенсационные выплаты являются составной частью заработной платы. Поэтому важно различать:

- доплаты и надбавки компенсационного характера, входящие в состав заработной платы и непосредственно связанные с выполнением трудовой функции;
- компенсации, являющиеся элементом института гарантий и компенсаций (раздел VII ТК РФ)²⁴;
- компенсации, являющиеся элементом института охраны труда (статьи 219, 222 ТК РФ)²⁵.

Представляет несомненный интерес определение заработной платы, предусмотренное в статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь. Заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Однако и в этом легальном определении есть определенный недостаток, так как оплата за периоды, включаемые в рабочее время, должна быть отнесена к категории гарантий, а не заработной платы.

Вряд ли можно признать обоснованными и правильными следующие определения заработной платы:

- заработная плата как вознаграждение за работу, выполненную работником по трудовому договору, которое работодатель обязан выплатить в соответствии с количеством и качеством затраченного труда в заранее определенных размерах и в сроки, установленные для выплаты заработной платы²⁶;
- заработная плата как вознаграждение работника за труд на основании системы оплаты труда, действующего у работодателя, а также выплаты за работу в усло-

²⁴ Так, в постановлении Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 26 декабря 2007 г. № А13-4929/2007 указано, что выплата членам экипажей морских и речных судов денежных средств взамен бесплатного питания по сути является полагающимся им натуральным довольствием (продовольственным обеспечением), т.е. компенсацией в силу статьи 164 ТК РФ, а не составной частью заработной платы.

²⁵ В постановлении Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 5 июня 2007 г. № А12-16781/2006-С65 отмечается, что установление повышенной оплаты труда за работу с вредными условиями, предусмотренное статьями 146 и 147 ТК РФ, не ограничивало право работников на получение компенсаций на основании статьи 219 ТК РФ.

²⁶ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 8-е изд. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2009. С. 333.

виях, отклоняющихся от нормальных (дополнительные выплаты, осуществляемые за работу в особых условиях и в иных условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты, имеющие целью материально мотивировать работника на надлежащее выполнение трудовых обязанностей и осуществляемые вне системы оплаты труда работодателя)²⁷.

Заработная плата как категория трудового права содержит следующие характерные (конститутивные) признаки:

- 1) оплата за выполнение определенной трудовой функции;
- 2) основанием для выплаты заработка является выполнение работником установленных норм труда;
- 3) размер заработной платы устанавливается в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда работника и условий его выполнения;
- 4) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам;
- 5) гарантированный характер оплаты труда;
- 6) систематичность выплаты, т.е. выплачивается в определенные сроки.
- 7) правовое регулирование труда осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Заработная плата отличается и от иных видов трудового дохода, например, получаемых в соответствии с гражданско-правовыми договорами, связанными с трудом (подряда, оказания возмездных услуг, поручения и т.п.).

1. Заработная плата — это плата за «живой», а не за овеществленный труд или результат труда. В связи с этим результат труда в трудовых правоотношениях может влиять и влияет лишь на размер заработной платы, но не на возникновение права на нее.

2. Оплата овеществленного труда в гражданско-правовых отношениях по общему правилу определяется соглашением сторон, так как оплачивается индивидуальный труд. В трудовых правоотношениях работник — это участник преимущественно коллективного труда. Поэтому размер заработной платы работника не может не учитывать коллективный (совокупный) труд, отражаемый в системах оплаты труда.

3. Заработная плата подразделяется на основную и дополнительную (доплаты, надбавки, премии и т.д.); такого подразделения нет в оплате труда по гражданско-правовым договорам.

4. Государством установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и размер минимальной заработной платы (РМЗП), чего нет при оплате по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом.

5. Для заработной платы характерна систематичность и периодичность ее выплаты (не реже одного раза в полмесяца). По гражданско-правовым договорам оплата производится за произведенные работы, услуги (продукт труда) в разовом порядке.

6. Заработная плата для большинства трудоспособного населения является основным источником существования. По этой причине государство регулирует отношения по заработной плате, устанавливая, в частности, основные государственные гарантии по оплате труда работников (статья 130 ТК РФ).

²⁷ См.: *Смирнов Д.А.* Сравнительный анализ понятий заработной платы в трудовом законодательстве Республики Беларусь и Российской Федерации // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 3. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения России: история, теория и юридическая практика. Ярославль, 2008. С. 179.

7. Заработная плата является мерой вознаграждения за норму труда, т.е. вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам.

Кроме заработной платы, работники вправе получать и иные денежные доходы. Это прежде всего выплаты из прибыли работодателя (как форма участия работников в делах работодателя). В отличие от заработной платы, выплаты из прибыли представляют собой способ распределения прибыли. Вопрос о направлении части прибыли на выплаты работникам решается, по общему правилу, собственником. Правовой формой указанных выплат (достаточно известной) является вознаграждение по итогам работы за год. Эти выплаты могут быть установлены в коллективном договоре либо в локальном нормативном акте. В отличие от заработной платы, выплаты работникам из прибыли работодателя не зависят от количества и качества их труда, не гарантированы и заранее не нормированы.

Распределение части прибыли работодателя между работниками может осуществляться в форме социальных услуг (социальных пакетов), оплаты расходов на профессиональное обучение, лечение и т.д.

Заработную плату необходимо отличать и от дохода, получаемого лицом от предпринимательской деятельности. Труд предпринимателя включает в себя не только признаки наемного труда, но и другие свойства и качества, связанные с использованием своего капитала (собственности), а именно: предприимчивость, риск, способность нести ответственность своим имуществом и т.д. Доход предпринимателя состоит из двух составляющих: оплаты его труда и дохода, полученного от результативного использования собственного капитала²⁸.

Заработная плата содержит следующие составные части: тарифная ставка (оклад, должностной оклад), доплата, надбавка, районный коэффициент, процентная надбавка, премия, вознаграждение по итогам работы за год и др. При этом каждая составляющая заработной платы имеет определенный смысл и значение.

Заработная плата — это вознаграждение за выполнение «живого» труда, но с учетом овеществленного труда (результата труда). Использование рабочей силы и оплата «живого» труда характерны исключительно для трудовых отношений.

Важно отметить, что юридическим фактом (основанием) возникновения права работника на заработную плату является не заключение трудового договора, а именно реальное выполнение им трудовой функции и норм труда, установленные в соответствии с трудовым законодательством (статьи 159–162 ТК РФ).

Относительно содержания заработной платы представляет интерес позиция исследователей о справедливой заработной платы. Так, справедливое вознаграждение за труд предполагает, по меньшей мере, учет трех составляющих. Во-первых, недопустимо закрепление произвольных различий в оплате труда, не связанных с количеством и качеством. Во-вторых, необходима дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (статья 132 ТК РФ). Наконец, в-третьих, оплата труда должна обеспечивать достойную жизнь работника и членов его семьи. К сожалению, само это понятие в нашей стране обычно связывается с прожиточным минимумом, который по своему определению является минимально необходимым в плане выживания.

²⁸ См.: *Ракоти В.Д.* Заработная плата и предпринимательский доход. М., 2001. С. 207.

Право на справедливую заработную плату предусмотрено в конституциях некоторых зарубежных стран. Так, в конституциях Италии и Португалии заработная плата — это вознаграждение, соответствующее количеству и качеству труда (затраченному труду) и достаточное для обеспечения трудящемуся и его семье достойных условий существования; в Конституции Испании — это вознаграждение, достаточное, чтобы удовлетворить потребности работника и его семьи; в Конституции Словакии — достаточное для обеспечения достойного жизненного уровня; в соответствии с Конституцией Ирландии государство принимает меры к тому, чтобы граждане могли, осуществляя свои профессии, найти средства для разумного удовлетворения своих домашних потребностей.

Конвенция МОТ № 100 (1951 г.) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» использует понятие «труд равной ценности», которое очевидно шире по значению, чем «равный труд», и направлено на то, чтобы предотвратить косвенные ограничения принципа равенства вознаграждения, возможного при применении понятия «равное вознаграждение за равный труд». Понятие «труд равной ценности» используется и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. используется понятие «равный труд».

Представляется, что в понятие справедливой заработной платы необходимо включить и положение статьи 22 ТК РФ об основной обязанности работодателя — обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности. В близкой связи с этим находится принципиальное положение о запрещении дискриминации в оплате труда.

Относительно части 1 статьи 132 ТК РФ заслуживает пристального внимания позиция Р.А. Яковлева: на размер оплаты труда работника влияют не только (и даже не столько) количество и качество затраченного им труда, но и его результаты. Это исключительно важное обстоятельство в части 1 статьи 132 ТК РФ не указано. Кроме того, на заработную плату работника в реальной действительности могут влиять возможности, предоставляемые работодателем для реализации работником своих потенциальных способностей, а в ряде случаев — и результаты труда других работников (при коллективной организации труда). Заработная плата работников зависит также от возможностей, заложенных в системах заработной платы²⁹.

Так, выплата работникам заработной платы в меньшем размере, чем другим работникам, за равный труд только потому, что они не подписали срочные трудовые договоры, является одним из видов дискриминации в оплате за труд равной ценности и нарушает конституционные права работников, не заключивших такие договоры. К такому выводу пришел Верховный Суд Российской Федерации при рассмотрении дела в порядке надзора по иску Х., Р. и С к ОАО «Аэрофлот — Российские авиалинии».

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации № 5-В05-120 2005 г., в частности, отмечается, что при рассмотрении данного дела судами были допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

²⁹ См.: Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда: комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2007. № 1. С. 29.

Судом первой инстанции при разрешении спора установлено, что Х. и Р. работали в ОАО «Аэрофлот — Российские авиалинии» командирами воздушных судов, С. — штурманом. Положением о заработной плате работников летного состава предусматривался переход летного состава ОАО на систему индивидуальных трудовых договоров (контрактов) на определенный срок (два или четыре года) с повышением суммарных ставок оплаты летной работы. Истцы от заключения срочных трудовых договоров отказались.

Суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении иска Х., Р. и С., исходил из того, что требования о приведении системы оплаты труда в соответствие с законом путем уравнивания размера оплаты труда всех работников согласно их квалификации, должности и другим факторам на законе не основаны. При этом суд указал, что предприятиям предоставлено право самостоятельно решать вопросы оплаты труда.

Данный вывод суда не согласуется со статьей 37 Конституции Российской Федерации, в силу которой каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Это положение также закреплено в статьях 3 и 132 ТК РФ.

Согласно названным нормам оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Реализация закрепленного в Конституции Российской Федерации права на вознаграждение за труд в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудового соглашения самостоятельно определять размер оплаты труда. В качестве критериев для определения размера оплаты труда указываются (в соответствии с законом) количество затраченного работником труда (личный трудовой вклад) и его качество, определяемое квалификацией работника и сложностью выполняемой работы. При этом признается право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия.

Их материалов дела следует, что Положение о заработной плате работников летного состава, введенное в действие приказом от 3 декабря 1999 г., изменяющее оплату труда указанной категории лиц в сторону увеличения, распространяется лишь на работников, заключивших индивидуальные трудовые договоры с ОАО «Аэрофлот — Российские авиалинии» на определенный срок (два или четыре года). При этом условия труда остались прежними и для работников, заключивших трудовые договоры, и для тех, кто такие договоры не заключил.

Судом при разрешении спора не выяснено, почему за равный налет часов в одних и тех же условиях заработная плата лицам, заключившим трудовые договоры на определенный срок, исчисляется из более высокой ставки, чем лицам, которые такие договоры не заключили.

Таким образом, вывод о возможности применения разных систем и размеров оплаты труда сделан судом на основе различия текстов трудовых договоров, а не на основании установления действительных условий труда работников.