

*Николаев Гаврил Николаевич, студент магистратуры
Юридический факультет, Северо-Восточный федеральный университет
им. М.К. Аммосова, Россия, г.Якутск*

ДЕФИНИЦИЯ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Аннотация: В статье рассматривается дефиниция (определение) понятия заработной платы по трудовому законодательству. Исследованы позиции учёных по отождествлению понятий «заработная плата» и «оплата труда». Предлагается исключить компенсационные и стимулирующие выплаты из содержания понятия заработной платы, ввиду их различия по целевому назначению и по правовой природе.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты.

Annotation: The article deals with the definition of the concept of wages under labor law. The positions of scientists on the identification of the concepts of "wages" and "wages" are investigated. It is proposed to exclude compensatory and incentive payments from the content of the concept of wages, due to their differences in purpose and legal nature.

Key words: wage, salary, compensation payments, incentive payments.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации (далее также - «ТК РФ» и (или) «трудовое законодательство»), на законодательном уровне появилось достаточно объемная легальная дефиниция заработной платы.

Содержание ст. 129 ТК РФ определяет заработную плату (оплату труда) как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника,

сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [1].

Вместе с этим, в вышеуказанной статье содержатся определения компенсационных и стимулирующих выплат. Компенсационные выплаты определены как доплаты и надбавки компенсационного характера. К ним трудовое законодательство относит:

- работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие же выплаты определены как «доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты».

Тем самым, Трудовой кодекс РФ восполнил пробел ранее действовавшего Кодекса закона о труде (КЗОТ), дав легальное определение заработной платы.

Но, вместе с появлением законодательного определения такого элемента трудового права как заработная плата, появились критики относительно его содержания со стороны ученых-трудовиков.

А.Я.Петров, отождествление понятий «заработная плата» и «оплата труда» считает не обоснованным и неправильным [5]. По мнению данного автора, оплата труда - более широкое понятие, по сравнению с заработной платой, и связана, прежде всего, с установлением ее гарантий, систем, форм и размеров. А заработная плата - это плата за определенную работу, которую выполняет работник, а именно за выполнение трудовых функций определенных трудовым договором [4].

Н.А. Абузярова по вопросу отождествления терминов «заработная плата» и «оплата труда» приходит к мнению, что законодатель вкладывает более широкий смысл словосочетанию «оплата труда» и использует, например, в договорах гражданского правового характера, в названии раздела VI «Оплата и нормирование труда», а также где применение категории «заработная плата» стилистически не подходит [2, с. 9].

Далее, весьма дискуссионным является включение в понятие заработной платы (оплаты труда) *компенсационных* и *стимулирующих выплат*. К примеру, А.М. Лушников и М.В. Лушникова противопоставление в определении заработной платы «вознаграждение за труд» и «компенсационные и стимулирующие выплаты» считают необоснованным и не отражающим признаков, содержащихся в Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (1949 г.) [3, с. 595-596].

Мы полностью солидарны с позициями вышеуказанных ученых, так как сама цель назначение компенсационных и стимулирующих выплат отличается от вознаграждения за труд.

Так, согласно ст.164 ТК РФ, компенсационные выплаты установлены в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами. Из содержания текста данной статьи видно, что компенсационные выплаты по общему правилу за работу (труд) не производятся, а являются возмещениями затрат работников, при исполнении ими трудовых и иных обязанностей.

Следовательно, некоторые авторы предлагают исключить из ст.129 ТК РФ и в целом из главы 21 Трудового кодекса нормы, предусматривающие компенсационные выплаты [4].

Понятие стимулирующих выплат трудовое законодательство не раскрывает, а лишь указывает, что это могут быть доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты

То есть, стимулирующие выплаты нацелены на создание у работников материальной заинтересованности для достижения соответствующих показателей, и выплачиваются дополнительно вместе с должностным окладом.

С нашей позиции, включение в содержание понятия заработной платы стимулирующих выплат, является необоснованным. Так как, во-первых, оно (стимулирование) выплачивается при наступлении определенного события (например, достижение показателей эффективности, наличие

соответствующего стажа работы, надбавка за почётное звание и т.д.). Во-вторых, стимулирующие выплаты не содержат признаков заработной платы как: *гарантированность* (является в большинстве случаев правом работодателя) и *систематичность* (не имеют постоянный характер).

В связи с чем, вполне оправданным будет его исключение из состава заработной платы и принятие их в качестве дополнительных поощрительных выплат согласно ст.191 ТК РФ.

На основании вышеизложенных доводов, и с учётом позиций других исследователей, приходим к следующему выводу.

С появлением легального определения понятия заработной платы, правовая дискуссия отождествление понятий «заработная плата» и «оплата труда» продолжается. Несмотря, на то, что в Трудовом кодексе РФ данные словосочетания используются как синонимы, ряд учёных склонены на следующем: «оплата труда» по замыслу законодателя более широкое понятие, по сравнению с «заработной платой».

Также, довольно спорной является включение в дефиницию заработной платы (оплаты труда) компенсационных и стимулирующих выплат, правовая природа, которых существенно различается от вознаграждения за труд.

С нашей точки зрения, понятийный аппарат института заработной платы нуждается в дальнейшем развитии. Если законодатель решил определить термины «заработная плата» и «оплата труда» как синонимы, необходимо соответствующие нормы статей Трудового кодекса РФ, также привести к единообразию.

Кроме того, нуждаются в чётком законодательном определении, такие структурные элементы заработной платы как: надбавки, доплаты, премии и т.п. Это способствовало бы уточнению и разграничению указанных элементов друг от друга, и позволило бы устранить проблемы в правоприменительной практике.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - ст. 3.

2. Абузярова Н.А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. / Н.А. Абузярова.- М.: Проспект, 2015. - 268 с.

3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2.т. Т.2. М.: Статут, 2009. - 1151 с.

4. Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория. // КиберЛенинка [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-ekonomicheskaya-i-pravovaya-kategoriya>.

5. Петров А.Я. Заработная плата: о концепции раздела VI Трудового кодекса Российской Федерации. // КиберЛенинка [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-o-kontseptsii-razdela-vi-trudovogo-kodeksa-rossiyskoy-federatsii>.