

*Рытова Юлия Владиславовна, студентка 2 курса бакалавриата юридического факультета Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Москва*

*Приженникова Алёна Николаевна, научный руководитель, кандидат юридических наук, доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Москва*

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ**

**Аннотация:** Данная статья посвящена рассмотрению принципа справедливости заработной платы в рамках трудового законодательства. Рассмотрены актуальные проблемы, возникающие на практике при разрешении трудовых споров, связанных с реализацией прав работников на справедливую заработную плату. Обозначены предложения по совершенствованию трудового законодательства.

**Ключевые слова:** принцип справедливости заработной платы, минимальный размер оплаты труда, районный коэффициент, процентная надбавка, стимулирующие выплаты.

**Annotation:** This article is devoted to the consideration of the principle of fairness of wages in the framework of labor legislation. The article considers actual problems arising in practice when resolving labor disputes related to the exercise of workers' rights to fair wages. Suggestions for improving labor legislation are outlined.

**Key words:** principle of fairness of wages, minimum wages, regional coefficient, percentage increase, incentive payments.

В современных условиях проблема реализации права работников на справедливую заработную плату приобретает особую актуальность в связи с тем, что пандемия и перевод работников на удаленную работу усугубили несправедливость оплаты в России, показали несовершенство трудового законодательства относительно регулирования данного вопроса. Ежегодно увеличивается число злоупотреблений своей властью среди работодателей, а также экономическое и социальное неравенство, существующее между сторонами трудовых правоотношений. Опрос, проведенный компанией Online Market Intelligence, показал, что у 39,6% респондентов зарплата во время пандемии уменьшилась. И 35% считают, что оплата труда стала менее справедливой. В связи с этим рассматриваемый вопрос о реализации права на справедливую заработную плату является столь актуальным и требующим пристального внимания государства.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в статье 2 Трудового кодекса РФ. Принцип, представляющий в рамках данной работы интерес, касающийся существования и развития норм института заработной платы в трудовом праве РФ, определен в Трудовом кодексе РФ как обеспечение 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 [1].

Вышесказанное в полной мере коррелирует положениям статей 7, 37 Конституции Российской Федерации, которые, в свою очередь, гарантируют право каждого на труд, его охрану, а также получение соответствующего вознаграждения без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда [2].

Важно также отметить, что данный принцип основывается на статье 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 года, которая закрепляет: каждый работающий имеет право на справедливое вознаграждение, обеспечивающее

достойное существование человека и его семьи, дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения [3]. Среди прочего, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. закрепляет, что участвующие в данном Пакте государства признают право каждого на справедливые, благоприятные условия труда, включая, в частности: вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся; справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд [4].

Легальное определение заработной платы содержится в части 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ, которая определяет оплату труда как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Немаловажно, что данное понятие включает в себя также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты).

Тема данной работы ориентирует нас на рассмотрение справедливости выплаты заработной платы. Что же подразумевает под собой термин «справедливая заработная плата»? Глава 21 ТК РФ, посвященная институту заработной платы, не содержит положений, определяющих и раскрывающих понятие «справедливая заработная плата». В результате отсутствия легального определения понятия «справедливая заработная плата» данный термин толкуется по-разному. Несомненно, что образовавшийся пробел в законодательстве вносит противоречия в понимание важнейшей для трудового права категории. Четкое определение понятия «справедливая заработная плата» являлось бы важным продолжением одного из центральных принципов трудового законодательства. Кроме того, само по себе понятие «справедливость» представляет собой не правовую, а моральную категорию, в связи с чем по

своему содержанию рассматриваемый термин постоянно сталкивается с трудностями на практике в системе наемного труда.

В процессе анализа международных нормы и норм национального законодательства можно сделать вывод о том, что справедливой является заработная плата, которая не ниже установленного минимального размера оплаты труда; основывается на нормативных правовых актах, а также трудовом договоре; соответствует квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количеству и качеству затраченного труда; не является результатом чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя; если нет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда [5, с. 53].

Требует рассмотрения и минимальный размер оплаты труда. В этих целях следует обратиться к статье 133 Трудового кодекса РФ, где указано, что минимальный размер оплаты труда действует на территории всей страны и не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения. Стоит отметить, что МРОТ прописан в Федеральном законе "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 №82–ФЗ и подлежит ежегодной индексации [6]. С 1 января 2021 года МРОТ в России составляет 12 792 рубля в месяц [7]. Но в данном вопросе велика также роль региональных соглашений, которые могут устанавливать размер МРОТ, действующей на территории соответствующего субъекта РФ. Ограничение заключается в том, что этот размер не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Таким образом, был раскрыт основополагающий теоретический материал, определены критерии справедливой заработной платы, необходимые для дальнейшего изучения трудовых споров, возникающих в результате нарушения данного принципа, и рассмотрения практики их разрешения.

Представляется необходимым привести основные виды споров касательно реализации прав работников на справедливую заработную плату.

В качестве первого вида споров хотелось бы отметить нарушение работодателем права работника на справедливую заработную плату, а именно выплата заработной платы ниже установленного МРОТ.

Так, например, рассмотрим решение Лысковского районного суда Нижегородской области от 13 мая 2020 года по иску Ворончихина Михаила Васильевича к ОАО «Плодопитомник» о взыскании недополученной заработной платы.

Согласно материалам дела истец Ворончихин М.В. обратился в Лысковский районный суд Нижегородской области с иском к ОАО «Плодопитомник», ссылаясь на то, что с 22 декабря 2006 года по 03 декабря 2019 года он работал у ответчика в должности сторожа, должностной оклад составлял 4 000 рублей и был ниже установленного в Нижегородской области МРОТ [8].

Ссылаясь на ст. 133.1 ТК РФ, Ворончихин М.В. требовал взыскать в свою пользу с ответчика задолженность по заработной плате за период с 01 ноября 2016 года по 01 декабря 2019 года в размере 100 528 рублей 71 копейки в виде разницы между минимальным размером оплаты труда в Нижегородской области и размером оплаты труда – 4 000 рублей ежемесячно.

В итоге суд принял решение удовлетворить иск Ворончихина частично и взыскать с ОАО «Плодопитомник» недоплаченную заработную плату из расчета установленного МРОТ за период с 01 января 2019 года по 30 сентября 2019 года в размере 37 258 рублей 67 копеек.

Также в судебной практике встречается споры, связанные с выплатой работодателем заработной платы ниже установленного МРОТ и невыполнение обязанности по начислению районного коэффициента, процентной надбавки в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями. Как известно, повышенная оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, является одним из условий реализации права работников на справедливую заработную плату.

Обратимся для иллюстрации примера к решению Емельяновского районного суда Красноярского края от 27 февраля 2020 года. Согласно

материалам дела Степаненко Т.А. обратилась с иском к МБДОУ Солонцовский детский сад «Ладушки», в котором просила взыскать с ответчика недоначисленную и не выплаченную заработную плату в сумме 20 558 руб. 78 коп. В обоснование заявленных исковых требований указала на то, что она была принята на работу кладовщиком в МБДОУ Солонцовский детский сад «Ладушки» на основании приказа [9]. Размер ее заработной платы в указанный период с учетом нормы рабочего времени, составил менее минимальной заработной платы, на которую подлежат начислению северная надбавка в размере 30% и районный коэффициент в размере 30%, что не соответствует требованиям трудового законодательства.

Суд в своем решении указал, что в соответствии с частью первой статьи 133 ТК РФ величина МРОТ устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, то есть, без учета природно–климатических условий того или иного региона РФ. Следовательно, повышенная оплата труда работников в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ, а значит, районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В рамках рассматриваемого дела нас интересует размер районного коэффициента, который применяется на территории Красноярского края. На данный момент он законодательно закреплён и составляет 1,30. Размер северной надбавки также составляет 1,30 [10].

Таким образом, из решения суда можно сделать вывод о том, что районный коэффициент и надбавка за стаж работы в особых климатических условиях должны начисляться сверх МРОТа, который установлен законодательством.

Таким образом, суд решил взыскать с МБДОУ Солонцовский детский сад «Ладушки» в пользу Степаненко Татьяны Александровны задолженность по заработной плате в размере 19 181 руб. 73 коп.

Особого рассмотрения требует нарушение права на справедливую заработную плату, которое выражается в нарушении работодателем равной оплаты за труд равной ценности. В частности, невыплата работодателем стимулирующих выплат и премий работникам по итогам работы. Так, рассмотрим решение Красноуральского городского суда Свердловской области от 25 апреля 2020 года [11].

Злыгостева обратилась в Красноуральский городской суд Свердловской области с исковым заявлением к Федеральному государственному казенному учреждению комбинат «Гранит» о взыскании с ответчика денежные средства в размере 13 100 рублей, в том числе 1600 рублей – не выплаченную стимулирующую выплату по итогам работы за 2 квартал 2019 года, 5500 рублей – не начисленную и не выплаченную стимулирующую выплату по итогам работы за 3 квартал 2019 года, 6000 рублей – не начисленную и не выплаченную премию ко дню Росрезерва; взыскать проценты за несвоевременную выплату денежных средств в размере 625 рублей 52 копейки; компенсацию морального вреда в размере 10 000 рублей.

Согласно выписке из приказа от 26.06.2019 №–к «О поощрении работников» и выписке из расчета стимулирующей выплаты по итогам работы за 2 квартал 2019 года истцу была начислена и выплачена стимулирующая выплата в размере 600 рублей, что составило 30% от возможной выплаты по итогам работы истца за 2 квартал. Что же явилось основанием снижения выплаты? Ответчик ссылался на служебную записку начальника ведомственной охраны, в соответствии с которой истец неоднократно нарушала п. 6.1. Регламента по организации и несению службы ведомственной охраной и отсутствовала на инструктажах. Однако факты, изложенные в служебной записке, не находят документального подтверждения.

Согласно выписке из приказа от 25.09.2019 №–к «О поощрении работников» и выписке из расчета стимулирующей выплаты по итогам работы за 3 квартал 2019 года истцу не была начислена стимулирующая выплата по

итогах работы за 3 квартал, что объясняется работодателем наличием дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Основанием же невыплаты премии явилось наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора согласно приказу от 07.08.2019 №–В.

Однако приказом ФГКУ комбинат «Гранит» Росрезерва от 15.11.2019 №–В приказ от 07.08.2019 №–н «О применении дисциплинарного взыскания», на основании которого истца лишили премии по итогам работы за 3 квартал 2019 года и премии ко дню Росрезерва, был отменен, в связи с чем у ответчика отпали основания для не выплаты материального стимулирования.

Суд установил, что факт ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей должным образом не зафиксирован. Приказ в отношении Злыгостевой о лишении его премии в связи с нарушением трудовой дисциплины не издавался, а служебная записка начальника ведомственной охраны не может служить доказательством совершения истцом дисциплинарного проступка.

Также суд не принял во внимание доводы представителя ответчика о том, что начисление премий, предусмотренных Положением об оплате труда работников ФГКУ комбинат «Гранит» Росрезерва, является правом работодателя, поскольку такое право не является безусловным и соответственно, для каждого установления указанных выплат и их снижения должны быть объективные основания. Выплата премиального вознаграждения по итогам работы не должна носить произвольный характер в отношении отдельных работников при отсутствии оснований для лишения их указанной премии. Иначе имеет место нарушение права работника на справедливую заработную плату. Суд удовлетворил иск Злыгостевой.

Анализируя эти данные, можно прийти к выводу, что наиболее распространенными поводами для трудового спора в рамках рассматриваемой темы является нарушение работодателем права работника на справедливую заработную плату в результате невыполнения им обязанности по выплате работникам равной оплаты за труд равной ценности, также посредством оплаты



труда работников ниже МРОТ, не начисления работодателем районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Нередко в судебной практике встречается неправомерное лишение работников стимулирующих выплат и премий, что нарушает право работников на справедливую оплату труда.

Рассмотренная судебная практика по трудовым спорам показывает, что нарушение принципа справедливости оплаты труда является актуальной проблемой в Российской Федерации, в связи с чем требует пристального внимания государства. Поэтому целесообразным представляется внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, в частности, в статью 53, закрепляющую основные формы участия работников в управлении организацией, посредством внесения в нее пункта о возможности участия работников в распределении прибыли работодателя. В долгосрочной перспективе данная мера повысит мотивацию работников к производительному труду, позволит повысить уровень эффективности социально–партнерских отношений между сторонами трудовых правоотношений, ослабит возможность злоупотребления работодателями своей властью и смягчит экономическое, социальное неравенство, существующее между работником и работодателем [12, с. 15-16].

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что отсутствие в законодательстве четкого определения справедливой заработной платы вносит противоречия в понимание важнейшей для трудового права категории. Поэтому предлагается закрепить в трудовом законодательстве определение понятия «справедливое вознаграждение за труд». Практическое разрешение проблемы справедливой оплаты труда, будет очень важным шагом для дальнейшего развития социально–экономического благополучия населения России. Государству необходимо найти компромисс с частным сектором экономики, создавать условия для совместной реализации поставленных задач.

#### **Библиографический список:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197–ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет—портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 21.03.2021).

3. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948).

4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496–ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).

5. Соколенко Н. Н. Реализация права на справедливую заработную плату при определении содержания МРОТ: по материалам судебной практики. Кадровик №5 2019. — С.53.

6. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82–ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс».

7. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 29.12.2020 N 473—ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс».

8. Решение Лысковского районного суда Нижегородской области № 2-154/2020 2-154/2020~М-68/2020 М-68/2020 от 13 мая 2020 г. по делу № 2-154/2020 // [sudact.ru/regular/doc/OpMWcr4B0iR/](http://sudact.ru/regular/doc/OpMWcr4B0iR/) (дата обращения: 21.03.2021).

9. Решение Емельяновского районного суда Красноярского края № 2-4373/2019 2-941/2020 2-941/2020(2-4373/2019;)~М-3135/2019 М-3135/2019 от 27 февраля 2020 г. по делу № 2-4373/2019 // [sudact.ru/regular/doc/SVJkB0U9ZFYj/](http://sudact.ru/regular/doc/SVJkB0U9ZFYj/) (дата обращения: 21.03.2021).

10. Постановление администрации Красноярского края от 21.08.1992 № 311–П «Об установлении районного коэффициента к заработной плате».

[Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/18553749/> (дата обращения: 21.03.2021).

11. Решение Красноуральского городского суда Свердловской области № 2-48/2020 2-48/2020~М-9/2020 М-9/2020 от 25 апреля 2020 г. по делу № 2-48/2020 //sudact.ru/regular/doc/5wnvSaKZbXln/ (дата обращения: 21.03.2021).

12. Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в регулировании оплаты и стимулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. — С.15-16.