

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Н. А. Князева*

Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы

Аннотация. Особенностью нарушения прав на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является то, что оно, как правило, нарушается одновременно в отношении всех работников одного работодателя. Сделан вывод о том, что восстановление в таком случае прав на оплату труда отдельных работников влечет нарушение принципов равенства возможностей и равной оплаты за труд равной ценности. Ввиду объективной специфики права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы сформулировано предложение о признании права на защиту в случае его нарушения одинаковым образом одним работодателем не только у каждого из работников, но и у группы работников в целом. Доказано, что споры о взыскании заработной платы отвечают условиям отнесения споров к категории групповых исков, сформулированным в правовой науке, зарубежной практике и разрабатываемых в законопроектах. В связи с этим предложено включить такие споры в перечень категорий дел, которые могут быть рассмотрены в рамках процедуры защиты прав группы лиц. Доказана целесообразность признания права на приостановление работы в порядке самозащиты в случае задержки выплаты заработной платы хотя бы на один день. Проанализирована судебная практика рассмотрения споров о взыскании заработной платы, выплачиваемой в ином размере, чем установлено письменным трудовым договором, и выявлена невозможность защиты прав работников на выплату заработной платы в полном объеме. Для решения этой проблемы сформулировано предложение о введении в трудовое законодательство норм о признании недействительными как притворных условий трудового договора об установлении заработной платы в меньшем размере, чем стороны действительно договорились.

Ключевые слова: защита трудовых прав, средство защиты, способ защиты, форма защиты, заработная плата, коллективная защита, судебная защита, групповой иск, самозащита, аналогия закона.

DOI: 10.17803/1994-1471.2019.98.1.111-118

© Князева Н. А., 2019

* Князева Наталья Александровна, кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского права Центрального филиала Российского государственного университета правосудия
Knyazhna-Nataly@yandex.ru
394006, Россия, г. Воронеж, ул. 20 лет Октября, д. 95

Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы является одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений. Право работника на оплату труда как элемент трудового правоотношения включает в себя, во-первых, право на получение заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, во-вторых, право на получение заработной платы в полном объеме.

Проблема несвоевременной или не в полном объеме выплаты заработной платы существует столько же, сколько действует ТК РФ¹, несмотря на то что периодически принимаются меры по ее решению². Так, по данным Росстата, с января 2018 г. отмечается рост просроченной задолженности по заработной плате, на 1 марта 2018 г. суммарная задолженность по заработной плате в Российской Федерации составила 2 795 млн руб., что на 119 млн руб., или на 4,5 %, больше, чем на 1 февраля 2018 г. Задолженность имеется перед 47,9 тыс. работников. При этом 99 % общей суммы просроченной задолженности по заработной плате — это задолженность из-за отсутствия у организаций собственных средств³. Необходимо отметить, что приведенные статистические данные охватывают только организации, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства. Следовательно, фактически объем просроченной задолженности по заработной плате больше.

Особенностью нарушений права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является то, что, как правило, если работодатель не выплачивает заработную

плату в установленный срок, то это нарушение касается всех работников данного работодателя.

Однако в настоящее время 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. Это приводит к затруднению реализации права на защиту права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

Во-первых, находясь в экономической зависимости от работодателя и опасаясь репрессий, в одиночку работники обращаются за защитой своих прав, в том числе и права на оплату труда, только в самых крайних случаях — как правило, после прекращения трудовых отношений либо после принятия решения об увольнении по собственному желанию. Нередко отказ от реализации права на защиту обусловлен и сомнениями работников в возможности получения результата от осуществления права на защиту⁴. Во-вторых, на практике нередко возникают ситуации, когда иски разных работников одного и того же работодателя о взыскании заработной платы одновременно рассматриваются разными судьями одного и того же суда, и при объективно идентичных доказательствах в материалах дела результаты рассмотрения дел самые разные: требования одних работников удовлетворены, другим отказано в удовлетворении исковых требований, в отношении третьих производство по делу прекращено.

Таким образом, восстанавливается право на оплату труда не всех работников одного и того же работодателя, что, представляется, нарушает

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 05.02.2018 № 8-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² См.: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 285—287.

³ См.: О просроченной задолженности по заработной плате на 1 марта 2018 года // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/49.htm (дата обращения: 30 марта 2018 г.).

⁴ См.: Костян И. А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 40.

принцип равной оплаты за труд равной ценности, который ввиду его закрепления в важнейших международных правовых актах — Всеобщей декларации прав человека⁵ и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах⁶ — является общепризнанной нормой международного права⁷.

В связи с изложенным следует признать объективное существование специфики права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы как объекта защиты, что предопределяет необходимость правового регулирования особенностей правовых средств и форм его защиты.

Анализируя объект трудового права, И. А. Костян выделила особый вид субъективных трудовых прав — индивидуальные права коллективного характера, которым свойственны одновременно признаки как индивидуальных, так и коллективных трудовых прав работников: с одной стороны, такие права принадлежат определенному работнику, а с другой — восстановление таких прав одного работника влечет ущемление прав других работников (например, не воспользовавшихся правом на защиту), а также основополагающих принципов трудового права (таких как принципы равенства возможностей работников, равной оплаты за труд равной ценности, др.)⁸.

Представляется, право работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является именно таким индивидуальным правом коллективного характера. И следовательно, при восстановлении права одного работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы необходимо решать вопрос и о судьбе других работников того же работодателя, право на оплату труда которых было нарушено аналогичным образом.

Исходя из изложенного, полагаем, что в случае несвоевременной или не в полном объеме выплаты заработной платы нескольким работникам одного работодателя необходимо признание права на защиту не только у каждого из этих работников, но и у группы работников в целом. Также необходимо на законодательном уровне определить особенности реализации такого права на защиту.

Наиболее востребованной в настоящее время является судебная защита права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

Действующее гражданское процессуальное законодательство не содержит средства коллективной защиты. Рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров о взыскании заработной платы с соучастием истцов-работников, во-первых, не обеспечивает единообразного решения вопроса о судьбе прав иных работников того же работодателя, права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы которых нарушены аналогичным образом, и, во-вторых, не в полной мере обеспечивает совместность действий работников по защите их прав в сфере оплаты труда.

Полагаем, что средством коллективной судебной защиты права на оплату труда мог бы стать групповой иск, успешно применяемый во многих зарубежных странах⁹.

В последние годы разрабатываются законопроекты, предусматривающие введение института группового иска в гражданском судопроизводстве. В них в числе прочего предлагается установить исчерпывающий перечень категорий дел, по которым может быть подано коллективное исковое заявление, но споры об оплате труда к числу таких дел не отнесены.

⁵ Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Рос. газ. 1995. № 67.

⁶ Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12

⁷ См.: Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2015. С. 414.

⁸ См.: Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 230—237.

⁹ См.: Аболонин Г. О. Массовые иски. М. : Волтерс Клувер, 2011. С. 25—99.

Однако, представляется, трудовые споры о взыскании заработной платы отвечают условиям отнесения споров к категории групповых исков, сформулированным в п. 50.6.4 Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации¹⁰ и в проекте федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части урегулирования порядка рассмотрения коллективных исков», разработанного Минюстом России осенью 2017 г.¹¹, — многочисленность группы или неопределенность числа ее членов; однородность предмета и оснований требований членов группы; одинаковый способ защиты; общий ответчик.

Содержание критерия многочисленности или неопределенности участников группы, не позволяющих привлечь или делающих затруднительным привлечение их всех в порядке процессуального соучастия к рассмотрению дела, неоднозначно определяется как в теории гражданского и арбитражного процесса, так и в практике зарубежных стран¹². Например, в США, где институт группового иска получил наибольшее развитие, критерий многочисленности является оценочным и определяется по усмотрению суда, а невозможность объединения признается в том числе в случаях, когда граждане боятся обращаться с индивидуальными исками к предприятию из-за возможных репрессий или члены группы бедны или необразованны¹³. При таком подходе групповые трудовые споры о взыскании заработной платы отвечают требованиям многочисленности и невозможности объединения. Кроме того, на момент обращения в суд с иском о взыскании заработной платы состав группы часто неизвестен, поскольку невозможно точно установить, права скольких работников были нарушены аналогичным образом.

Полагаем, с учетом изложенных выше обстоятельств дела о защите прав работников на оплату труда должны быть включены в перечень категорий дел, которые могут быть рассмотрены в рамках процедуры защиты прав группы лиц.

Специфичной для защиты права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы формой защиты является самозащита. Но поскольку споры о взыскании заработной платы не являются коллективными, для защиты права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не может быть применена забастовка. Вместе с тем группой работников может быть принято решение о совместном приостановлении работы в порядке самозащиты по основаниям, установленным ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Однако действующее трудовое законодательство не регулирует особенности приостановления работы в порядке самозащиты группой работников.

В случае применения в качестве средства самозащиты приостановления работы большой группой работников, в том числе работниками целых структурных подразделений и организации в целом, последствия для работодателя, государства, общества и третьих лиц могут быть такими же, как и в случае проведения забастовки. Поэтому, представляется, на случаи приостановления работы в порядке самозащиты, осуществляемой одновременно группой работников, составляющей более половины работников структурного подразделения, в том числе и необособленного, необходимо распространить требования о минимуме необходимых работ, установленные для забастовок.

Согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ право на прекращение работы у работника возникает при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Вместе с тем согласно ч. 3 ст. 4 ТК РФ под принудительным трудом понимаются в том числе и работа при нарушении сроков выплаты зара-

¹⁰ Концепция единого гражданского процессуального кодекса Российской Федерации : одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 08.12.2014 № 124 (1) // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Текст по состоянию на 02.10.2017. См.: СПС «КонсультантПлюс».

¹² См.: Черный Д. С., Хизунова А. Н., Русецкий П. К. Групповой иск в России: «второй шанс» по Концепции // Вестник гражданского процесса. 2015. № 1. С. 100—103.

¹³ См.: Колесов П. П. Групповые иски в США. М. : Городец-издат, 2004. С. 35—36.

ботной платы или выплате ее не в полном размере. В связи с этим в юридической литературе обоснованно отмечается, что наличие задолженности по заработной плате само по себе является нарушением принципа запрещения принудительного труда, и при этом законодатель в ст. 142 ТК РФ «демонстрирует нарушение им же самим установленного принципа, поскольку разрешает задерживать выплаты на срок в 15 дней»¹⁴.

Кроме того, поскольку задержка выплаты заработной платы хотя бы на один день уже является нарушением права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, у работников уже на следующий день после дня, установленного для выплаты заработной платы, возникает право на защиту. Норма же, содержащаяся в ч. 2 ст. 142 ТК РФ, необоснованно ограничивает право работника на выбор формы защиты нарушенного права.

Потому представляется целесообразным изменение ч. 2 ст. 142 ТК РФ путем закрепления в ней права работника приостановить работу со дня, следующего за днем выплаты заработной платы, установленным коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Важным аспектом защиты прав работников на оплату труда является защита права на выплату заработной платы в полном объеме. В настоящее время обычной практикой стало устное согласование и выплата заработной платы на руки работнику в большем размере, чем установлено в трудовом договоре.

Судебная практика сложилась таким образом, что в случае возникновения спора об оплате труда взыскивается заработная плата только в том размере, который установлен в письменном трудовом договоре. Отказывая в удовлетворении требований о взыскании заработной

платы в ином размере, суды исходят из того, что согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. При этом отмечается, что «условия трудового договора, в том числе условие об оплате труда, по смыслу ст. 57 ТК РФ, определяются по соглашению сторон трудового договора и включаются в текст подписываемого сторонами трудового договора, в связи с чем работник, подписывая трудовой договор на определенных условиях, несет риск наступления правовых последствий, вызванных включением в трудовой договор таких условий, в том числе условия об оплате труда в том размере, который указывается в подписываемом сторонами трудовом договоре»¹⁵.

Суды, как правило, не признают относимыми, допустимыми и достаточными доказательствами согласования и выплаты заработной платы в большем размере, чем было установлено в трудовом договоре, ни выписки со счетов работников, свидетельствующие о перечислении работодателем больших сумм, поскольку «указанные в выписке по счету суммы не свидетельствуют об их получении истцом от ответчика в виде заработной платы»¹⁶; ни выданные работодателем не в связи с рассмотрением дела о взыскании заработной платы справки о размере заработной платы; ни данные о вакансиях у того же работодателя, размещенные в сети «Интернет»¹⁷. Не признаются бесспорными доказательствами, безусловно подтверждающими доводы истца-работника, и «расходные кассовые ордера, справки работодателя, а также платежные поручения о перечислении истцу генеральным директором как физическим лицом денежных средств, поскольку данные документы не свидетельствуют о согласованности сторо-

¹⁴ Хныкин Г. В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 29.

¹⁵ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21.12.2016 по делу № 33-22510/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 05.10.2016 по делу № 33-20316/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷ Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 09.11.2017 по делу № 33-10772/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

нами трудового договора и об обязательности таких выплат ежемесячно»¹⁸.

Кроме того, отказывая в удовлетворении требований работников о взыскании заработной платы в ином размере, чем установлено письменным трудовым договором, суды нередко обращают внимание на то, что выплата неофициальной зарплаты не порождает никаких правовых последствий, поскольку «в таком случае при очевидном нарушении заявителями положений ст. 57 ТК РФ они не вправе ссылаться на обязанность работодателя производить выплату в ином размере, нежели это установлено трудовым договором»¹⁹.

Таким образом, из сложившейся судебной практики следует, что у работников фактически отсутствует возможность взыскания заработной платы в ином, чем установлено в письменном трудовом договоре, размере.

Однако ввиду широкого распространения устного согласования и фактической выплаты заработной платы в большем размере, чем было определено в письменном трудовом договоре, необходимо регулирование механизма защиты прав работников на получение такой зарплаты в полном объеме.

В случаях, когда в трудовом договоре предусматривается условие об оплате труда в одном размере, а устно стороны договариваются о выплате заработной платы в большем размере без надлежащего оформления в платежных документах, не совпадает действительная воля сторон об определении размера заработной платы с их волеизъявлением, отраженным в трудовом договоре. Представляется, что с точки зрения гражданского права условие об оплате труда в меньшем размере, чем фактически согласовано сторонами, следует считать притворным, прикрывающим условие об ином размере заработной платы.

Полагаем, решением проблемы защиты прав работников на выплату заработной платы в полном объеме в тех случаях, когда в трудовом договоре предусмотрено условие о ее выплате в меньшем размере, чем фактически согласовано сторонами, могло бы стать дополнение ТК РФ нормами о недействительности притворных условий трудового договора. В качестве последствий недействительности в таких случаях следует установить применение тех условий, которые стороны в действительности имели в виду.

Трудовое законодательство, в отличие от уголовного, не содержит и прямого запрета применения аналогии закона и права. Кроме того, согласно общепризнанному в мировой юридической практике принципу суд не вправе отказывать гражданину в разрешении спора по причине отсутствия закона, а обязан принять дело к рассмотрению и разрешить его по существу, используя институт аналогии²⁰. Потому, полагаем, само по себе отсутствие в ТК РФ указания на возможность применения к трудовым отношениям по аналогии норм других отраслей в случае наличия пробела в трудовом законодательстве не означает недопустимость использования аналогии закона. В связи с этим представляется, что впредь до внесения соответствующих дополнений в трудовое законодательство в порядке межотраслевой аналогии целесообразно применение нормы ч. 2 ст. 170 ГК РФ²¹ о недействительности притворной сделки.

Таким образом, с учетом особенностей самого права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, а также правового положения работника в трудовых отношениях и сложившейся практики определения размера заработной платы представляется необходимым совершенствование правового механизма защиты этого права.

¹⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2017 № 33-49746/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ См., например: апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.05.2017 № 33-9789/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ См.: Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2009. С. 348—349.

²¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29.12.2017 № 459-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аболонин Г. О. Массовые иски. — М. : Волтерс Клувер, 2011. — 398 с.
2. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
3. Колесов П. П. Групповые иски в США. — М. : Городец-издат, 2004. — 104 с.
4. Костян И. А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. — 2016. — № 4. — С. 40—44.
5. Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2009. — 349 с.
6. Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрист, 2009. — 540 с.
7. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2015. — 592 с.
8. Хныкин Г. В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 3. — С. 27—30.
9. Черный Д. С., Хизунова А. Н., Русецкий П. К. Групповой иск в России: «второй шанс» по Концепции // Вестник гражданского процесса. — 2015. — № 1. — С. 88—112.

Материал поступил в редакцию 3 апреля 2018 г.

PROTECTING THE RIGHTS OF WORKERS TO TIMELY AND FULL PAYROLL

KNYAZEVA Natalia Aleksandrovna, PhD in Law, Lecturer of the Department of Civil Law of the Central Branch of the Russian State University of Justice
Knyazhna-Nataly@yandex.ru
394006, Russia, Voronezh, ul. 20 let Oktyabrya, d. 95

Abstract. *The peculiarity of the violation of the right to full and timely payment of wages is that it, as a rule, is violated simultaneously with respect to all of the employees of one employer. It is concluded that the restoration of the rights of individual workers in such cases entails a violation of the principles of equality of opportunity and equal pay for work of equal value. In view of the objective specificity of the right to timely and full payment of wages, it is proposed to recognize the right to protection in the event of its violation in the same way by one employer not only for each worker, but also for the group of workers as a whole. It has been proved that wage collection disputes meet the conditions for classifying disputes as group claims formulated in legal doctrine, foreign practice and draft laws. In this regard, it is proposed to include such disputes in the list of categories of cases that may be considered in the framework of the procedure for protecting the rights of a group of persons. The expediency of recognizing the right to suspend work as self-defense in the event of a wage payment delay of at least one day has been proved. The author analyzes the court practice on consideration of disputes on the recovery of wages paid in a different amount than established by a written labor contract, and reveals the impossibility of protecting the rights of workers to the full payroll. To solve this problem, it is proposed to introduce into labor legislation the rules on recognition simulated conditions of an employment contract for setting wages in a smaller amount than the parties actually agreed as inadmissible.*

Keywords: *protection of labor rights, remedy, method of protection, form of protection, wages, collective protection, judicial protection, class-action lawsuit, self-defense, analogy by law.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Abolonin G. O.* Massovye iski. — M. : Volters Kluver, 2011. — 398 s.
2. Aktual'nye problemy trudovogo prava : uchebnik dlya magistrov / otv. red. N. L. Lyutov. — M. : Prospekt, 2017. — 688 s.
3. *Kolesov P. P.* Gruppovye iski v SShA. — M. : Gorodets-izdat, 2004. — 104 s.
4. *Kostyan I. A.* K voprosu o zashchite trudovykh prav rabotnikov // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2016. — № 4. — S. 40—44.
5. *Kostyan I. A.* Pravovye problemy zashchity trudovykh prav rabotnikov v usloviyakh rynochnykh otnosheniy v Rossii : dis. ... d-ra yurid. nauk. — M., 2009. — 349 s.
6. *Matuzov N. I.* Teoriya gosudarstva i prava : uchebnik / N. I. Matuzov, A. V. Mal'ko. — 2-e izd., pererab. i dop. — M. : Yurist", 2009. — 540 s.
7. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo : uchebnik / K. N. Gusov, N. L. Lyutov. — M. : Prospekt, 2015. — 592 s.
8. *Khnykin G. V.* Problemy pravovogo regulirovaniya zarabotnoy platy v sovremennykh usloviyakh // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2017. — № 3. — S. 27—30.
9. *Cherniy D. S., Khizunova A. N., Rusetskiy P. K.* Gruppovoy isk v Rossii: «vtoroy shans» po Kontseptsii // Vestnik grazhdanskogo protsessa. — 2015. — № 1. — S. 88—112.