

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Н. И. Дивеева*,
М. Ю. Лаврикова**

Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ

Аннотация. В статье анализируются правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ в части наличия/отсутствия императивной обязанности работодателей по индексации заработной платы. На основе толкования положений Трудового кодекса, анализа правовых позиций Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, иных судебных решений осуществляется поиск правовых механизмов, обеспечивающих, с одной стороны, реализацию социально необходимого для работников результата, с другой стороны, не нарушающих баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений. В статье подчеркивается, что работодатель должен иметь правовые механизмы защиты своих экономических интересов. Однако учет подобных интересов не должен нивелировать и статутные обязанности работодателя, к которым относится и обязанность повышения уровня реального содержания заработной платы. Авторы статьи акцентируют внимание на проблеме индексации заработной платы работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений. Делается общий вывод о декларативности ст. 134 ТК РФ, не позволяющей эффективно выстраивать работающие механизмы повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Ключевые слова: индексация заработной платы, механизмы индексации, экономические возможности работодателя, рост потребительских цен.

DOI: 10.17803/1994-1471.2019.108.11.074-080

В соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения произ-

© Дивеева Н. И., Лаврикова М. Ю., 2019

* Дивеева Нелли Ивановна, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета 199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7—9 diveevanelly@gmail.com

** Лаврикова Марина Юрьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета 199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7—9 m.lavrikova@spbu.ru

водят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Иных норм, посвященных регулированию вопросов обеспечения работодателем повышения уровня реального содержания заработной платы, ТК РФ не содержит.

По словам работодателей¹, в 2018 г. роста зарплаты дождался 61 % работников. При этом у 51 % она увеличилась на 5—10 %, еще у 8 % — на 11—20 % и всего 2 % получили прибавку более чем на 20 %. У 35 % респондентов оклад остался на прежнем уровне, а 4 % пришлось мериться с сокращением жалования. Примечательно, что данные работодателей не совпадают с ответами самих работников. Среди них повышение зарплаты в текущем году отметили лишь 55 %, сохранение на прежнем уровне — 37 %, сокращение — 8 %. (При этом официально индекс роста потребительских цен в 2018 г. составил 104,3 %².)

На практике реализация ст. 134 ТК РФ вызывает массу вопросов с точки зрения обязательности ее исполнения работодателями различных организационно-правовых форм, использования механизмов индексации заработной платы и пр.

В рамках данной статьи хотелось бы остановить внимание на проблемах вменения работодателям императивной обязанности индексации заработной платы³.

В тексте ст. 134 ТК РФ напрямую не указывается на императивную обязанность работода-

теля повышать уровень реального содержания заработной платы работников. Толкуя данную норму, Конституционный Суд РФ в определении от 17.06.2010 № 913-О-О установил, что «индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 ТК РФ)». При этом в силу предписаний ст. 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору⁴. Таким образом, Конституционный Суд определил, что такая гарантия по оплате труда должна исполняться в отношении всех работников, независимо от организационно-правовой формы работодателя, влияющей на установление правовых механизмов реализации подобной обязанности. Ведь (согласно ст. 134 ТК РФ) для работодателей, финансируемых из бюджетных источников, подобная обязанность устанавливается законодательно, для иных — должна определяться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. По мнению Конституционного Суда РФ, такая диверсификация правовых оснований индексации «обусловлена переходом к рыночным моделям организации экономики и основывается на объективно существующих различиях между работодателями», «федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно — через институт соци-

¹ Трофимова Е. Работодатели: Россияне требуют зарплат, которых не заслуживают // URL: <https://www.ridus.ru/news/288624> (дата обращения: 19.06.2019).

² Индексы потребительских цен // URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b00_24/IssWWW.exe/Stg/d000/1000030R (дата обращения: 19.06.2019).

³ Иные механизмы повышения уровня реального содержания заработной платы в данной статье не рассматриваются.

⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью “Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия” на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=156096#01429959505828895> (дата обращения: 19.06.2019).

ального партнерства — гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных форм»⁵.

Казалось бы, позиция по спорному вопросу определена — индексация должна осуществляться работодателями в отношении всех работников. Однако в практике деятельности судебных органов встречаются диаметрально противоположные позиции.

Первая позиция основана на том, что работодатель обязан повышать уровень реального содержания заработной платы своих работников в силу прямого указания закона, независимо от того, предусмотрена ли такая обязанность в коллективных договорах, локальных нормативных актах и трудовых договорах⁶.

Вторая группа судебных постановлений строится на том, что безусловная обязанность любого работодателя (независимо от его организационно-правовой формы) проводить индексацию заработной платы своих работников статьей 134 ТК РФ не предусмотрена⁷. В такого рода судебных постановлениях отмечается, что названная обязанность у работодателя не вытекает напрямую из закона, а возникает из коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов конкретного работодателя или трудовых договоров с работниками. Поэтому, если через указанные правовые акты работодатель не принимает на себя соответствующей обязанно-

сти, то и у работников нет субъективного права на индексацию заработной платы. Аргументы судебных органов таковы: «единый порядок осуществления индексации в коммерческих организациях законодательством не устанавливается»⁸; «представленные ответчиком-работодателем локальные нормативные акты не предусматривают проведения индексации»⁹; «ответчик не относится к организациям, финансируемым за счет средств бюджета, и вопросы индексации заработной платы отнесены к исключительной компетенции работодателя»¹⁰.

На этом основании судами делается вывод о том, что оснований для того, чтобы обязать работодателя проиндексировать заработную плату работника и взыскать соответствующую задолженность, не имеется.

Стоит обратить внимание на то, что вторая группа проанализированных судебных актов постановлена уже после вынесения Конституционным Судом РФ определения от 17.07.2014 № 1707-О, где четко указывается, что «работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии (индексации заработной платы) и уклоняться от установления порядка такой индексации в коллективном или трудовом договоре либо в локальном нормативном акте»¹¹. Казалось бы, судом истолковано императивное применение положения ст. 134 ТК РФ. Однако если внимательно посмотреть на формулировку, то вывод не представ-

⁵ См.: постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. Г. Труновой» // СЗ РФ. 2012. № 9. Ст. 1152.

⁶ См., например: апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.05.2018 по делу № 33-9264/2018 ; определение Краснодарского краевого суда от 11.08.2014 № 4г-8161/2014 ; определение Красноярского краевого суда от 07.08.2014 № 4г-1541/2014.

⁷ См., например: апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.02.2018 по делу № 33-1584/2018 ; определение Московского городского суда от 06.05.2016 по делу № 4г-5527/2016 ; решение Костромского областного суда от 19.02.2015 по делу № 21-37/2015 ; определение Хабаровского краевого суда от 17.12.2014 по делу № 33-7901/2014.

⁸ Решение Костромского областного суда от 19.02.2015 по делу № 21-37/2015.

⁹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 29.03.2017 по делу № 33-1455/2017.

¹⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2017 по делу № 33-22702/2017.

¹¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина В. В. Елисева на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового

ляется столь однозначным. Ведь никто не отменял вынесенное ранее Конституционным Судом РФ определение от 17.06.2010 № 913-О-О, в котором указывается, что «нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя». Поэтому судебные органы, принимая решения об отказе в индексации, обосновывают такие отказы с точки зрения не только буквы закона — единый порядок осуществления индексации в коммерческих организациях законодательством не устанавливается, это право работодателя, но и фактического финансового положения компании-работодателя.

Определяя фактические обязанности установления работодателями (не финансируемыми из бюджета) определенных гарантий в сфере труда, вытекающих из норм трудового законодательства, Конституционный Суд РФ все же делает оговорки. Так, в постановлении от 09.02.2012 № 2-П суд подчеркивает, что «...федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения...». Применительно к индексации заработной платы Конституционный Суд РФ, как уже было отмечено, уточняет, что порядок, закрепленный ст. 134 ТК РФ, обеспечивает работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, возможность учитывать всю совокупность об-

стоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя¹². Данная мысль находит развитие и в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.04.2017 по делу № 18-КГ17-10, уточняющем, что механизм расчета индексации зарплат может быть связан с результатами деятельности организации-работодателя и необходимостью достижения определенных экономических показателей по итогам года или другого периода времени.

Таким образом, не снимая с работодателей обязанностей по индексации заработной платы, высшие судебные органы руководствуются положениями ст. 1 Трудового кодекса РФ, определяющей среди целей трудового законодательства защиту прав и интересов как работников, так и работодателей, достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Из этого следует, что работодатели вправе самостоятельно устанавливать и определенные условия повышения уровня реального содержания (в том числе индексации) заработной платы.

Какова судебная практика по данной проблеме?

В большинстве решений судов подчеркивается, что обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей.

В некоторых судебных решениях такого рода факторы и показатели не конкретизируются, называется лишь возможность учета таковых для отказа от проведения индексации¹³.

В большинстве судебных решений подобные факторы и показатели (как условия, достижение которых ведет к индексации заработной платы) так или иначе формализуются:

кодекса Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARV&n=407147#05512807350927045> (дата обращения: 19.06.2019).

¹² Определение Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 913-О-О.

¹³ См., например: апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 30.04.2015 по делу № 33-917/2015 ; апелляционное определение Московского городского суда от 12.03.2015 по делу № 33-7487 ; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30.03.2016 по делу № 33-8676/2016.

- увеличение объемов производства, повышение эффективности труда¹⁴;
- рост эффективности и объемов производства, внедрение новых технологий и модернизации оборудования при условии наличия денежных средств у предприятия¹⁵;
- получение прибыли предприятием за отчетный год¹⁶;
- убыточность предприятия, отсутствие средств на индексацию заработной платы¹⁷;
- наличие финансовой возможности предприятия¹⁸;
- получение предприятием положительных финансовых результатов¹⁹.

Во всех перечисленных и подобных им судебных решениях делается вывод о том, что возложение обязанности произвести индексацию заработной платы работнику не соответствует требованиям законодательства, нарушает права работодателя на установление порядка индексации заработной платы с учетом всей совокупности обстоятельств, значимых для сторон трудового правоотношения.

С одной стороны, без сомнения, работодатель должен иметь правовые механизмы защиты своих экономических интересов. Однако учет подобных интересов не должен нивелировать и статутные обязанности работодателя, к коим на сегодняшний день относится и обязанность повышения уровня реального содержания заработной платы. Отсутствие в правовых актах конкретных критериев «финансовых возможностей», «повышения эффективности труда», «положительных финансовых результатов» позволяет работодателю действовать недобросовестно, поскольку само исполнение обязанности (так же как и объем таковой) фактически ставятся в зависимость от усмотрения самого работодателя.

Исходя из анализа действующего законодательства, работодатель, конечно, имеет возможность решения вопроса о повышении уровня реального содержания заработной платы работников с учетом своей специфики как субъекта предпринимательской деятельности, макроэкономической ситуации, результатов деятельности организации. Учет подобных обстоятельств законом не запрещен. Но установленные ТК РФ гарантии, будучи направленными на достижение социально необходимого результата, вместе с тем не должны нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений на основе конституционных принципов юридического равенства и свободы труда и вытекающего из них принципа свободы трудового договора, реализация которых в Российской Федерации как правовом и социальном государстве предполагает сочетание государственного и договорного начал в регулировании этих отношений²⁰.

В вопросе о возможности учета конкретных обстоятельств, в которых находится работодатель при применении правовых норм об индексации заработной платы работников, есть еще одна важная составляющая — усмотрение суда.

Так, в определении Московского городского суда от 12.09.2014 № 4г/1-9076 указано, что обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей деятельности организации. Если у компании имеются неисполненные денежные обязательства, в том числе задолженность по заработной плате перед работниками на основании судебных решений, это свидетельствует о тяжелом финансовом положении компании

¹⁴ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14.09.2017 по делу № 33-32808/2017.

¹⁵ Определение Московского городского суда от 08.08.2017 по делу № 4г-9814/2017.

¹⁶ Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22.12.2017 по делу № 2А-7089/2017.

¹⁷ Апелляционное определение Костромского областного суда от 26.05.2014 по делу № 33-797/2014.

¹⁸ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 25.07.2014 по делу № 33-4444/2014.

¹⁹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 18.09.2013 по делу № 33-3674/13.

²⁰ См.: постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П.

и, следовательно, об отсутствии условий для индексации зарплаты.

В апелляционном определении Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14.09.2017 по делу № 33-32808/2017 констатируется, что у организации на момент рассмотрения спора сложилось тяжелое финансовое положение, открыто производство о несостоятельности (банкротстве), а значит, проведение индексации невозможно и требования об этом подлежат отклонению.

Решением Железнодорожного городского суда Красноярского края от 02.11.2017 по делу № 2-1113/2017 устанавливается, что положением об оплате труда ОАО не предусмотрена индексация заработной платы, источники ее индексации локальным актом не определены, вместе с этим индексация заработной платы истцу, следуя ст. 134 ТК РФ, не обеспечивает равенства прав работников на получение заработной платы предприятия, находящегося в процедуре банкротства, в связи с чем суд не усматривает оснований для индексации заработной платы.

Таким образом, исходя из принципов справедливости, равенства, судебные органы реализуют свои полномочия на судебное усмотрение, толкуя нормы законодательства, локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений о повышении уровня реального содержания заработной платы, и отказывают в индексации заработной платы даже в тех ситуациях, когда, исходя исключительно из «буквы закона», у работника такое право должно быть.

В контексте обязательной реализации работодателями ст. 134 ТК РФ есть еще одна очень важная составляющая — проблема повышения уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации) работникам государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений.

Конституционный Суд РФ фактически определяет, что нельзя работников внебюджетных организаций лишать предусмотренной законом гарантии, установленной ст. 134 ТК РФ. Возникает два вопроса: лишать какой гарантии

и лишать по сравнению с кем? Ответ на первый вопрос очевиден и сформулирован в первом предложении ч. 1 ст. 134 ТК РФ: гарантия связана с обеспечением повышения уровня реального содержания заработной платы (включая индексацию заработной платы) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Ответ на следующий вопрос выводится из второго предложения ч. 1 ст. 134 ТК РФ и некоторых позиций Конституционного Суда РФ: нельзя лишать гарантий индексации по сравнению с работниками государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, т.е. организаций, финансируемых из государственного (в широком смысле) бюджета; «гарантировано и заблаговременно обеспечиваемых денежными средствами независимо от эффективности осуществляемой ими деятельности»²¹.

Таким образом, можно сделать вывод, что работодатели, которые получают бюджетное финансирование, также должны в полной мере реализовывать для своих работников гарантию по индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Однако судебная практика идет по пути тотального отказа в удовлетворении требований об индексации заработной платы в связи с повышением потребительских цен на товары и услуги для работников «бюджетной сферы», обосновывая это по формальному признаку тем, что такая индексация должна проводиться лишь в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Тот факт, что индексация реально не проводится для таких работников в течение определенного (довольно длительного) промежутка времени (при росте потребительских цен), никак не изучается судами и не расценивается ими как деяние, нарушающее ст. 134 ТК РФ, ухудшающее материальное положение работников (см., например: решение Нижнеилимского районного суда Иркутской области от 16.12.2016 по делу № 2-1338/2016; решение Первомайского районного суда г. Кирова от 07.06.2016 по делу № 2-3140/2016; решение

²¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П.

Кировского районного суда Приморского края от 19.04.2016 по делу № 2-62/2016; решение Кызылского городского суда Республики Тыва от 22.03.2016 по делу № 2-11062/2015; решение Тындинского районного суда Амурской области от 13.11.2015 по делу № 2-2113/2015 и др.). Как представляется, такого рода подход можно признать дискриминирующим для работников бюджетных организаций, поскольку он основан

исключительно на организационно-правовой форме деятельности работодателя.

Таким образом, можно констатировать, что даже по формальным признакам ст. 134 ТК РФ (в нынешнем ее изложении) является декларативной, не позволяющей эффективно ее реализовывать, выстраивая работающие механизмы повышения уровня реального содержания заработной платы для работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Трофимова Е. Работодатели: россияне требуют зарплат, которых не заслуживают // URL: <https://www.ridus.ru/news/288624> (дата обращения: 19.06.2019).

Материал поступил в редакцию 19 июня 2019 г.

WAGES INDEXATION: SOME LEGAL PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF ART. 134 OF THE LABOUR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Nelly I. Diveeva, Dr. Sci. (Law), Professor of the Department of Labor Law and Labor Protection, St. Petersburg State University
199034, Russia, Saint-Petersburg, Universitetskaya nab., d. 7—9
diveevanelly@gmail.com

Marina Yu. Lavrikova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor of the Department of Labor Law and Labor Protection, Petersburg State University
199034, Russia, Saint-Petersburg, Universitetskaya nab., d. 7—9
m.lavrikova@spbu.ru

Abstract. *The article analyzes the legal problems of implementation of Art. 134 of the Labor Code of the Russian Federation in terms of imperative obligation of employers to adjust wages. On the basis of the interpretation of the provisions of the Labour Code, the analysis of the legal standings of the Constitutional Court of the Russian Federation, the Supreme Court of the Russian Federation, and other court decisions, the authors have determined the legal mechanisms that ensure, on the one hand, implementation of a socially necessary result for employees, and, on the other hand, does not violate the balance of rights and legally protected interests of employees and employers as a condition for harmonization of labor relationships. The article emphasizes that the employer should have legal mechanisms to protect his economic interests. However, consideration of such interests should not negate the statutory obligations of the employer that include the obligation to increase the real wage levels. The authors of the article focus on the problem of indexation of wages of employees of state bodies, bodies of local self-government, state and municipal institutions. The general conclusion is made about a declarative character of Art. 134 of the Labour Code of the Russian Federation, which does not allow establishing effective working mechanisms aimed to increase the level of employees' real wages.*

Keywords: *wage indexation, indexation mechanisms, economic opportunities of the employer, growth of consumer prices.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Trofimova E. Rabotodateli: rossiyanе trebuyut zarplat, kotoryh ne zasluzhivayut // URL: <https://www.ridus.ru/news/288624> (data obrashcheniya: 19.06.2019).