УДК 349.232

К вопросу об ограничении свободы работодателя как стороны трудового договора (на примере института оплаты труда)

To the Question of the Restriction of Freedom of the Employer as Parties to the Employment Agreement (by Example of Institute for Payment of Labor)

Русских Татьяна Владимировна,
канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового права и основ правоведения,
Удмуртский государственный университет,
Удмуртская Республика,
г. Ижевск,
ул. Университетская, д. 1
E-mail:
Tatiana-russk@yandex.ru

Исследование отдельных вопросов института оплаты труда не теряет своей актуальности на протяжении десятилетий. Заработная плата, получаемая работником по трудовому договору, как правило, является для него единственным источником средств к существованию. В рамках настоящей статьи рассмотрены некоторые проблемы злоупотребления работодателями свободой, предоставленной им в рамках института оплаты труда (в частности, свободы при установлении стимулирующих выплат). Приведены несколько показательных примеров, касающихся оплаты труда педагогических работников. В статье сделан вывод о том, что свобода работодателя как стороны трудового договора, даже в рамках института оплаты труда, должна быть ограничена в определенных пределах. Предложены пути совершенствования действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: работник, работодатель, свобода труда, свобода экономической деятельности, заработная плата, стимулирующие выплаты.

The study of certain issues of the institution of remuneration has not lost its relevance for decades. The salary received by an employee under an employment contract is, as a rule, the only source of livelihood for him. In the framework of this article, some problems of abuse by employers of the freedom provided to them within the framework of the institution of remuneration of labor (in particular, freedom in establishing incentive payments) are considered. Several illustrative examples are given regarding the remuneration of teachers. The article concludes that the freedom of the employer as a party to an employment contract, even within the framework of the institution of remuneration, should be limited to certain limits. The ways of improving the existing labor legislation are proposed.

Keywords: employee, employer, freedom of labor, freedom of economic activity, wages, incentive payments.

Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН, провозглашает право каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее

достойное человека существование для него самого и его семьи, дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения (ч. 3 ст. 23).

В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах в качестве минимума работникам гарантируется справедливая заработная плата, обеспечивающая удовлетворительное существование для них самих и членов их семей. Поскольку указанные международные акты являются составной частью правовой системы Российской Федерации, в развитие названных положений Конституция РФ, декларируя Россию социальным государством, гарантирует создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, выплату заработной платы в размере не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В настоящее время институт оплаты труда — один из институтов трудового права, в котором достаточно ярко проявляется доминирование свободы работодателя.

Анализируя тезис о праве человека на достойное существование, нельзя не обратить внимание на то, что еще в конце XIX в. А.Н. Миклашевский особо подчеркивал: «Заработная плата, получаемая каждым средним рабочим в виде денег, должна быть достаточна для того, чтобы он, покупая на нее средства существования, прожил известное число лет и дал себе на смену нового работника — своего сына» [4, с. 4]. Л.С. Таль, определяя сущность трудового договора, в качестве одного из основных его элементов называл «обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер» [7, с. 72–75]. Алиментарность заработной платы обосновывалась им тем, что заработная плата выступала в качестве единственного источника материального содержания работников.

Сейчас, по прошествии более чем ста лет, приведенные выше высказывания не теряют своей актуальности. Заработная плата, получаемая работниками по трудовому договору, для большинства из них продолжает оставаться единственным источником средств к существованию. Вместе с тем вопрос о том, насколько достойной возможна жизнь российского гражданина, получающего минимальный размер оплаты труда, является предметом многочисленных споров и обсуждений в различных информационных источниках. Еще в 2012 г. в предвыборной статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России» В.В. Путин отмечал, что «недопустимо вызывающе велика дифференциация доходов. Каждый восьмой гражданин России всё еще живет за официальной чертой бедности» [5]. 20 мая 2019 г. на очередной «Прямой линии с Владимиром Путиным» вопросы снижения доходов россиян и низких зарплат обсуждались в числе первых. В связи с этим исследование отдельных вопросов института оплаты труда продолжает оставаться актуальным и необходимым.

В настоящее время институт оплаты труда — один из институтов трудового права, в котором достаточно ярко проявляется доминирование свободы работодателя. Установление системы оплаты труда, размера, порядка, сроков выплаты заработной платы, показателей и условий премирования — прерогатива работодателя, что, с одной стороны, вполне согласуется с конституционно закрепленной свободой экономической деятельности. С другой стороны, практика свидетельствует о многочисленных

фактах злоупотребления работодателями предоставленной им свободой. Если размеры базовых окладов работников государственных или муниципальных учреждений, перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы, сроки и очередность выплаты заработной платы, оплата труда в натуральной форме урегулированы действующим законодательством, то вопросы, касающиеся стимулирующих выплат, полностью предоставлены на усмотрение работодателя. Работник, которому так же, как и работодателю, Конституцией РФ гарантирована определенная свобода, в большинстве случаев лишь соглашается с условиями оплаты труда, предложенными ему на стадии заключения трудового договора.

Суть премирования

Одной из проблем является то, что на практике для большинства работающих граждан в плане размера главную составляющую играет не основная (постоянная), а дополнительная (переменная) часть заработной платы. Оклад (базовый оклад, тарифная ставка), т. е. основная и гарантированная часть заработной платы, зачастую устанавливается работодателем лишь для «прикрытия» и соблюдения им налогового и трудового законодательства, работнику же в качестве оплаты труда обещается сумма, намного превышающая оклад.

Работник на стадии заключения трудового договора соглашается с подобной системой оплаты труда, где основную часть играют стимулирующие выплаты в виде доплат, премий, бонусов. Работодатель же в дальнейшем видоизменяет показатели и условия премирования, применяет депремирование либо в принципе не выплачивает стимулирующие выплаты по мотиву отсутствия прибыли. Учитывая, что Конституционный суд РФ подчеркивает возможность установления тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже МРОТ (определение Конституционного суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 федерального закона «О внесении изменений в федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации»), а современное толкование МРОТ позволяет включать в него разнообразные доплаты и надбавки, итоговый размер получаемой работником заработной платы (без обещанных стимулирующих выплат) едва укладывается в размер прожиточного минимума. Конституционный суд РФ в данном случае занимает позицию работодателя, отмечая, что «премия в соответствии с буквальным смыслом ч. 1 ст. 191 ТК РФ является одним из видов поощрения, применение которого относится к дискреции работодателя. Указанная норма предоставляет работодателю право использовать поощрение работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, направлена на обеспечение эффективного управления трудовой деятельностью и не может расцениваться как нарушающая права работников» (определение Конституционного суда РФ от 28.09.2017 № 2053-О

Премия в соответствии с буквальным смыслом ч. 1 ст. 191 ТК РФ является одним из видов поощрения, применение которого относится к дискреции работодателя.

«Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Киселева Алексея Вячеславовича на нарушение его конституционных прав частями второй и четвертой статьи 3, абзацем четвертым части первой статьи 22 и частью первой статьи 191 Трудового кодекса Российской Федерации»).

Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, их размеры определяются усмотрением работодателя, и, как следствие, по итогам месяца работник, добросовестно исполняющий трудовую функцию и не нарушающий дисциплину труда, получает гарантированный оклад (зачастую равный минимальному размеру оплаты труда) без каких-либо дополнительных стимулирующих выплат.

Эффективный контракт был введен как мера и способ стимулирования работников к качественному и своевременному выполнению своих трудовых обязанностей.

Действительно, еще Р.З. Лившиц отмечал, что «премированию подлежит труд не любого, а только хорошего содержания, труд, приведший к достижению заранее установленных производственных показателей. Право на премию возникает не после любого отрезка времени работы, а лишь после такого периода (месяца, квартала и т. д.), с которым связывается достижение установленных показателей. Премирование отражает субъективное отношение работника к своей трудовой деятельности, его инициативу, исполнительность, дисциплинированность» [3, с. 142]. Интерес работодателя (качественное выполнение работником определенной трудовым договором функции) достигнут, интерес работника — получение заработной платы в размере оклада и обещанной премии, бонуса, иной стимулирующей выплаты, к сожалению, нет. Попытка достижения баланса интересов оказалась неудачной, но действия сторон полностью соответствуют действующему законодательству. «Трудовой договор, как совершенно справедливо отмечает В.С. Колеватова, это двустороннее соглашение, где каждая сторона ищет собственную выгоду и при этом каждый убежден, что другая сторона поступает так же. Поэтому никто не считает себя обязанным быть благодарным другой стороне, так как он вступил в сделку исключительно ради своих личных интересов» [2, с. 50]. Свобода экономической деятельности, провозглашенная Конституцией РФ, оставляет за работодателем *прерогативу определения* размеров и условий стимулирования работников к труду. С одной стороны, это вполне согласуется с его производственными интересами, с другой — предоставляет работодателю возможности для злоупотреблений.

Не стоит забывать о том, что Конституция РФ, наряду со свободой экономической деятельности, закрепляет и иные права и свободы. В частности, ст. 41 Конституции РФ провозглашает право каждого на медицинскую помощь, ст. 43 — право на образование. Реализация указанных конституционных прав осуществляется посредством трудовой деятельности педагогических и медицинских работников, которые как никто другой заслуживают достойной оплаты за свой труд. От качества их работы и заинтересованности в добросовестном исполнении должностных обязанностей зависит реализация конституционных прав другими гражданами, образование и жизнь людей.

Следовательно, злоупотребление отдельными категориями работодателей свободой, предоставленной им в рамках института оплаты труда (например, свободой

в установлении стимулирующих выплат), может негативно сказаться не только на работниках, но и на иных гражданах, что является недопустимым. В настоящее время, несмотря на рост частных организаций, оказывающих медицинские и образовательные услуги, медицинские и педагогические работники продолжают работать в государственных и муниципальных учреждениях. Соответственно, их заработная плата определяется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, установленными работодателем.

Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики было обозначено, что повышение оплаты должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг. во исполнение названного указа была обозначена обязательность *перехода* на эффективный контракт в государственных и муниципальных учреждениях (распоряжение правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»). «Эффективный контракт» был введен как мера и способ стимулирования работников к качественному и своевременному выполнению своих трудовых обязанностей. Государственными и муниципальными учреждениями на основании нормативно утвержденных рекомендаций были разработаны показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, в частности педагогических и медицинских. Возникает вопрос о том, насколько эффективный контракт эффективен в действительности и насколько свобода работодателя в установлении показателей и критериев эффективности деятельности согласуется с интересами работников, конституционными правами и свободами граждан. Рассмотрим несколько примеров, касающихся педагогических работников.

Свобода работодателя при установлении показателей эффективности деятельности работников и расчете выплат должна быть определенным образом ограничена.

Педагогические работники

Достаточно часто в качестве одного из показателей эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений высшего образования работодатели устанавливают публикации, индексируемые в базах данных Scopus и Web Of Science. Например, в одном из университетов Удмуртской Республики указанные публикации поощряются единовременными выплатами в зависимости от квартилей (от 60 до 25 тыс. руб. с учетом количества авторов). При этом публикации статей в научных журналах, включенных в перечень ВАК, в данном университете оцениваются в 10 баллов (с учетом стоимости балла 430 руб. несложно посчитать стоимость оценки подобной публикации). Следует отметить, что публикации, индексируемые в базах данных Scopus и Web Of Science, являются, как правило, платными и не каждый педагогический работник с учетом его

среднемесячной заработной платы может позволить себе опубликовать свой труд в указанных изданиях.

Установление подобного показателя эффективности приводит к тому, что работник должен сам оплачивать свой интеллектуальный труд вместо того, чтобы получать за него достойное вознаграждение. Кроме того, для некоторых сфер профессиональной деятельности, например юриспруденции, публикация в международных изданиях может иметь за собой негативные последствия, поскольку грань между практическими примерами и разглашением государственной тайны может оказаться весьма призрачной.

В отношении работодателей — государственных и муниципальных бюджетных учреждений на государственном уровне должны быть сформулированы единые критерии оценки эффективности деятельности работников, соответствующие профессиональным стандартам.

Следующий часто встречающийся показатель эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений высшего образования — объем средств, привлеченных на научно-исследовательскую работу в расчете на одного участника.

Так, в одном из университетов Удмуртской Республики установлены следующие критерии оценки данного показателя: до 100 тыс. руб. — 8 баллов за каждые 100 тыс.; от 100 тыс. до 1 млн руб. — 8 баллов плюс по 4 балла за каждые 100 тыс. руб. свыше 100 тыс.; более 1 млн руб. — 44 балла плюс по 1 баллу за каждые 100 тыс. свыше 1 млн руб. Таким образом, в трудовую функцию педагогического работника, помимо обучения, должно входить также изыскание средств для деятельности государственного бюджетного учреждения.

Государственным или муниципальным учреждением, как правило, устанавливается минимально допустимое количество баллов, необходимое для начисления выплат за эффективность деятельности. Соответственно, даже в тех случаях, когда, например, педагогический работник полностью выполняет учебную нагрузку, повышает квалификацию, пишет научные статьи (но не публикует их в международных базах), он может не набрать необходимый порог и, соответственно, не получить стимулирующих выплат. Кроме того, на практике встречаются случаи, когда из рассчитанной работнику денежной оценки эффективности его деятельности работодателем вычитаются ранее выплаченные работнику премии. В частности, приказом об исполнении Положения об оценке эффективности деятельности, принятом в одном из государственных университетов Удмуртской Республики, указано, что при расчете надбавки за учебный 2017/2018 и календарный 2017 г. необходимо учесть суммы, выплаченные работникам в январе и феврале 2018 г. Как результат, некоторые педагогические работники, даже набравшие минимально допустимое количество баллов, не получили стимулирующих выплат за эффективность деятельности, так как из положенной им суммы были удержаны премии, выплаченные ранее.

Полагаем, что показатели эффективности деятельности работников государственных и муниципальных учреждений — это не что иное, как показатели премирования. Работодатели — государственные и муниципальные бюджетные учреждения свободны при их установлении и определении размеров выплат.

Вместе с тем показатели эффективности деятельности работников государственных и муниципальных учреждений, по нашему мнению, должны соответствовать профессиональным стандартам, а также должностным инструкциям. При этом сами должностные инструкции не должны идти вразрез с профессиональными стандартами. На государственном уровне целесообразно сформулировать единые критерии оценки эффективности деятельности работников в рамках эффективного контракта, установить запрет на удержание из выплат по эффективному контракту каких-либо выплаченных ранее работнику сумм. Свобода работодателя при установлении показателей эффективности деятельности работников и расчете выплат должна быть определенным образом ограничена. В противном случае стремление достичь неэффективных показателей «эффективного» контракта сведет на нет качество выполнения работниками соответствующих трудовых обязанностей. Штампование статей ненаучных, но отмеченных модным индексом, привитие обучающимся интереса к осуществлению предпринимательской, а не профессиональной деятельности, забота о денежных средствах, привлеченных на нужды государства, нивелируют статус педагогического работника, цель трудовой деятельности которого — реализация конституционного права граждан на образование.

Очень точно описывает современную систему образования и роль в ней педагога судья Конституционного суда РФ К.В. Арановский: «Даже при неплохих доходах вузы неважно платят преподавателям, и ощутимо прирастить свой бедный заработок они могут, прежде всего, за участие в статистике и аттестационных показателях, за отчетность о применении «компетентностных» технологий (вместо ветхих академических), за соискание грантов и за рейтинги, за эффектную инициативу, «графики» и мониторинги, т. е. за всё, что дорого менеджменту, чем он живет и что обеспечивает ему контроль над образованием, гарантирует признание, положение и перспективу. Для симбиоза с ним преподавателю нужны особые навыки, включая искусство правильно писать заявки и резюме, размещать их по ведомствам, сопровождать аккредитации приятными цифрами, а вместо репутации ученого педагога наращивать индексы цитирования, отчего угрожающе растут когда-то безвредные и забавные самоцитирование и «перекрестное опыление» цитатами. От преподавателя в такой обстановке ждут не науки, учебных работ и текстов, а методических комплексов, пусть даже они никому не нужны, кроме начальства и активистов. Всё это увлекает кого-то и обеспечивает комфортное присутствие в системе, но малополезно собственно в образовании» [1]. Схожую ситуацию можно наблюдать и в сфере здравоохранения, с единственной разницей в том, что в ней на кону — конституционное право на жизнь и здоровье.

Должностная инструкция, которая более подробно раскрывает права и обязанности работника, не предусмотрена в Трудовом кодексе РФ как документ, обязательный для принятия работодателем

Полагаем, что решение проблем, связанных с низким уровнем заработной платы и обеспечением достойного уровня жизни, необходимо в первую очередь решать через поэтапное и целенаправленное правовое регулирование отдельных вопросов, связанных с оплатой труда. В частности, необходимо соразмерное ограничение свободы

работодателя при установлении стимулирующих выплат.

И.Ю. Сафронов для решения указанной проблемы предлагает «на федеральном уровне закрепить рамочные правила о порядке установления, выплаты стимулирующих выплат для всех работодателей путем разработки положения о стимулирующих выплатах с последующим утверждением приказом Минздравсоцразвития России. Оно будет носить рекомендательный характер» [6, с. 5].

Полагаем, что для сферы частного бизнеса подобное положение, носящее рекомендательный характер, никоим образом не будет препятствовать злоупотреблениям со стороны работодателя. Введение же норм, обязывающих работодателя принимать положение о стимулирующих выплатах, легальное закрепление показателей и условий премирования, размеров премий и иных стимулирующих выплат, на наш взгляд, будет несоразмерным ограничением свободы работодателя как стороны трудового договора. Более приемлемо, по нашему мнению, на уровне трудового законодательства закрепить за работодателями, независимо от формы собственности, обязанность принятия локального нормативного акта об оплате труда. В указанном акте должны быть предусмотрены применяемые у работодателя системы оплаты труда, порядок и сроки выплаты заработной платы, устанавливаемые на предприятии компенсационные и стимулирующие выплаты. В случае применения наряду с иными премиальной системы оплаты труда — показатели и условия премирования, минимальные (и, по усмотрению работодателя, максимальные) размеры выплачиваемых премий. В отношении работодателей — государственных и муниципальных бюджетных учреждений на государственном уровне должны быть сформулированы единые критерии оценки эффективности деятельности работников, соответствующие профессиональным стандартам.

Право работника на достойную оплату труда должно предполагать наличие у него права не только на основную (постоянную), но и дополнительную (переменную) часть заработной платы

Кроме того, определенности в отношении показателей качественного и добросовестного труда сложно достигнуть при отсутствии четкого законодательного и локального регулирования вопросов нормирования труда. Стороны при заключении трудового договора, как правило, оговаривают наименование должности, права и обязанности сторон. Должностная инструкция, которая более подробно раскрывает права и обязанности работника, не предусмотрена в Трудовом кодексе РФ как документ, обязательный для принятия работодателем.

Что касается профессиональных стандартов, то они обязательны для применения только в тех случаях, когда Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ). Таким образом, при оценке полноты и добросовестности исполнения работником трудовой функции с целью установления стимулирующих выплат ответить на вопрос о том, выполнил ли работник установленные нормы труда, бывает достаточно сложно.

Полагаем, что на государственном уровне необходимы разработка новых и пересмотр устаревших типовых норм труда. На локальном уровне акты, регулирующие вопросы нормирования труда, также следует отнести к актам, обязательным для принятия работодателем.

***

Право работника на достойную оплату труда должно предполагать наличие у него права не только на основную (постоянную), но и дополнительную (переменную) часть заработной платы. При этом выплата дополнительной (переменной) части должна быть защищена от произвольных решений со стороны работодателя при установлении размеров и оснований для выплаты. Полагаем, что снижение размера или невыплата премий или иных стимулирующих выплат, предусмотренных трудовым договором, локальными актами, коллективным договором, в случаях добросовестного исполнения работником трудовых обязанностей за учетный период и соблюдения им трудовой дисциплины является злоупотреблением работодателем предоставленной ему свободой. Свобода работодателя как стороны трудового договора, даже в рамках института оплаты труда, должна быть ограничена в определенных пределах.

Библиографический список

1. Арановский К.В. Особое мнение на постановление Конституционного суда РФ от 14.11.2018 № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серегиной» // Российская газета. 2018. — № 270. — 30 нояб.

2. Колеватова В.С. Правовое обеспечение интересов работодателя и наемного работника по российскому трудовому законодательству (сравнительный анализ) // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Всерос. науч.-практ. конф. (19–20 сентября 2008 г.). — Ижевск, 2009.

3. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. — М., 1972.

4. Миклашевский А.Н. Анализ понятия заработной платы // Оттиск из «Экономического журнала». — 1891. — № 6/7.

5. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.kp.ru/daily/3759/2807793/.

6. Сафронов И.Ю. Правовое регулирование стимулирующих выплат по трудовому законодательству Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 СафроновИгорь Юрьевич; [Место защиты: Ур. гос. юрид. акад.]. — Екатеринбург, 2008. — 207 с.

7. Таль Л.С. Очерки промышленного права. — М., 1916.

Выплата дополнительной (переменной) части должна быть защищена от произвольных решений со стороны работодателя при установлении размеров и оснований для выплаты.

ПОДРОБНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПОДПИСКЕ:
телефон: 8 (495) 274-2222 (многоканальный).
E-mail: podpiska@panor.ru www.panor.ru