

УДК 349.225

Т. А. Мазурова

УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

**СОЧЕТАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ДОГОВОРНОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ,
ВОЗНИКАЮЩИХ ПО ПОВОДУ
ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

В статье анализируется состояние правового регулирования трудовых отношений с позиций государственного и договорного уровней. На примере общественных отношений, возникающих по поводу выплаты заработной платы, обосновывается разумность приоритета государственного регулирования социально значимых сфер трудовых отношений, приводятся пути разрешения сложившихся на практике случаев злоупотребления правом.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

The article analyzes the state of the legal regulation of labor relations from the standpoint of public and local levels. On the example of public relations arising concerning payment of wages it justifies that's exists the reasonableness of the priority of state regulation of socially important spheres of labor relations, also are shown the ways to solve the cases of abuse of rights existing on practice.

Введение. В рамках проблемы регулирования трудовых отношений по-прежнему остается актуальным вопрос изучения направлений реализации принципа сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений. Заслуживающей отдельного рассмотрения представляется реализация такого принципа при регулировании общественных отношений, возникающих по поводу выплаты заработной платы, в том числе в целях предотвращения злоупотребления работником своим безусловным правом получать заработную плату регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц, закрепленным ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1], или правом получать заработную плату регулярно в дни, определенные коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), но не реже одного раза в месяц, закрепленным ч. 1 п. 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 –О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины (далее – Декрет № 29) [2]. Следует отметить, что проблема злоупотребления правом в ракурсе трудовых правоотношений сама по себе недостаточно разработана в национальной науке трудового права и требует отдельного изучения, однако в данной работе представляется возможным коснуться указанной проблемы лишь в целях приведения примеров при определении необходимой пропорции государственного и договорного регулирования общественных отношений, возникающих по поводу выплаты заработной платы.

Основная часть. По мнению К. Л. Томашевского, в 2014 г. в Беларуси вопросы локального нормотворчества в сфере труда не были предметом монографических исследований со стороны ученых, публиковались лишь отдельные разделы в книгах И. В. Гущина, статьи А. А. Костузик, О. В. Чесалиной и др. [3, с. 28]. Автором проведен анализ направления развития правового института коллективного договорного регулирования трудовых отношений на примере Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы [4], а также анализа отдельных коллективных договоров организаций г. Гомеля, локальных нормативных правовых актов ряда

организаций. Исходя из сформированной эмпирической базы, видится необходимым отметить, что ряд норм ТК (например, ч. 7 ст. 43, ч. 5 ст. 71, ч. 1 ст. 168, ст. 190, ст. 259, и др.) и неcodифицированных законодательных и подзаконных актов (например, подп. 3.1 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 – Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [5], ч. 2 п. 8 Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. №34 [6], п. 8 Инструкции о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 25 июля 2014 г. № 70 [7], и др.) воспринимаются как устанавливающие компетенцию правоприменителя – профессиональных союзов, нанимателей – по допустимости включения в коллективные договоры или локальные нормативные правовые акты тех или иных норм, регулирующих трудовые отношения.

При заключении трудовых договоров (в том числе контрактов) наниматели вообще крайне редко предлагают работникам ознакомиться с проектами предполагаемых к подписанию трудовых договоров (контрактов), отличные от примерных форм, утвержденных во исполнение требования ч. 2 ст. 18 ТК. Отклонениями от примерных форм, устанавливаемыми в ходе проверок, проводимых контролирующими (надзорными) органами, является лишь невключение тех или иных пунктов в трудовые договоры работников, обязательность включения которых предписана законодательством. Очевидно, что такое несоблюдение норм законодательства является недопустимым нарушением. На практике установленной компетенцией нанимателя по включению в трудовые договоры дополнительных условий принимается норма ч. 3 ст. 19 ТК, а именно: в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с требованиями ч. 2 ст. 19 ТК условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором [1]. При этом крайне редко встречаются иные условия, которые не названы в ч. 3 ст. 19 ТК. Таким образом, на данном этапе развития отрасли трудового права законодателем в Республике Беларусь устанавлива-

ется, а правоприменителем принимается предложенная компетенция в договорном регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

Дискуссионным является вопрос о готовности общества к переходу на иной уровень подхода к договорному регулированию трудовых отношений, когда государством будет лишь ограничиваться в определенных целях, например, недопущения злоупотребления правом, компетенция нанимателя по созданию тех или иных норм, отражающих его видение трудовых отношений с работниками на конкретном этапе хозяйственной деятельности. Между тем, заместителем Министра труда и социальной защиты Республики Беларусь И. Г. Старовойтовым в рамках научно-практической конференции –Актуальные вопросы правового регулирования труда: тенденции и перспективы отмечено, что задачей министерства является нахождение гармонии между защитной функцией трудового законодательства и функцией развития. Докладчиком отмечено, что Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь считает, что трудовое законодательство ни в коем случае не должно отставать от процессов, происходящих в экономике, иначе оно станет тормозом на пути экономического развития страны [8, с. 7]. Вместе с тем, в отдельных сферах трудовых отношений, как видится, в настоящее время поспешным будет увеличивать пропорцию между государственным и договорным уровнями регулирования в сторону последнего. Одной из таких сфер являются общественные отношения по поводу выплаты заработной платы.

В настоящее время законодательством достаточно жестко определен порядок и сроки выплаты заработной платы (в рамках настоящего исследования не будем рассматривать порядок и сроки выплаты окончательного расчета при увольнении работника, среднего заработка, перечисляемого работникам в случаях, предусмотренных законодательством). Кроме того, ч. 1 ст. 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях установлена ответственности нанимателя и его должностных лиц за нарушение порядка и сроков выплаты заработной платы [9]. На откуп договорного уровня регулирования оставлено лишь определение конкретных дат месяца для выплаты заработной платы, однако с соблюдением установленного законодательством условия регулярности и критерия периодичности (определенное количество раз в месяц), а также определение места выплаты заработной платы (ст. 75 ТК). Данная тенденция видится автору не только допустимой, но и необходимой в условиях сложившейся непростой экономической ситуации в нашей стране. Приведенная точка зрения, несомненно, дискуссионна, в связи с чем ниже приведем свои доводы.

Получение заработной платы – это основной мотив для работника в установлении индивидуальной правовой связи с нанимателем. Заработная плата позволяет человеку удовлетворить базовые потребности, которыми, согласно общепотребительной иерархической модели потребностей человека А. Маслоу являются физиологические потребности в питании, жилье, одежде. Таким образом, заработная плата является необходимым социальным гарантом свободы и безопасности человека.

Как указывалось выше, заработная плата подлежит выплате регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц (ст. 73 ТК), а в трудовых отношениях, возникающих на основании трудовых контрактов, либо в дни, определенные коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), но не реже одного раза в месяц (ч. 1 п. 4 Декрета № 29). Указанные нормы сдерживают тенденции к появлению локальных норм, отличных от их содержания. Ниже приведем примеры из практики работы автора в качестве главного государственного инспектора труда отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Гомельское областное управление).

Известно, что не допускается выплата заработной платы работникам, работающим на основании трудовых договоров (кроме контрактов), один раз. Нарушение данного правила достаточно часто встречается в трудовых договорах, заключенных с работниками организаций частной формы собственности. При участии автора в проведении в 2016 году Гомельским областным управлением плановой проверки соблюдения законодательства о труде и об охране труда руководителем одной организации, осуществляющей хозяйственную деятельность в форме общества с ограниченной ответственностью, причиной нарушения указанного правила при установлении сроков выплаты заработной платы в трудовых договорах всех работников организации (более 100 человек) указано такое обстоятельство: большинство работников склонны к злоупотреблению алкоголем при появлении у них значительных сумм денежных средств, в связи с чем выплата заработной платы два раза в месяц, а особенно в будние дни, дезорганизует работу в организации на неделю после выплаты заработной платы. Заключение контрактов, позволяющих производить выплату заработной платы 1 раз, руководитель считает неприемлемым, поскольку контракты увеличивают документооборот в организации, связанный с их продлением и перезаключением, что влечет дополнительную нагрузку на работника, занимающегося кадровым делопроизвод-

ством, и соответственно финансовые затраты на оплату его труда, также упоминаются финансовые затраты на обеспечение мер стимулирующего характера, предусмотренных законодательством о контрактной форме найма, а множественность требований законодательства к действиям нанимателя, заключившего с работниками контракты, отвлекает нанимателя от хозяйственной деятельности.

Не допускается выплата заработной платы как позднее, так и ранее установленных сроков выплаты. Спорным видится утверждение о возможности выплаты заработной платы по усмотрению нанимателя ранее сроков, установленных в трудовом договоре, заключенном с работником. В ходе внеплановой проверки, проведенной автором по обращению работника З. в 2014 году, установлено, что частным унитарным предприятием заработная плата работнику выплачивалась регулярно ранее сроков ее выплаты, установленных в трудовом договоре, заключенном с З., и более двух раз, в нарушение нормы договора. Факт наличия жалобы работника подтверждает, что оценка, данная нанимателем самостоятельно своим действиям относительно порядка и сроков выплаты З. заработной платы как улучшающим положение работника, не учитывает его интересы. Таким образом, одна из целей положения ст. 73 ТК – предотвращение нарушения интересов работников – реализована.

Также не допускается установление сроков выплаты заработной платы периодами. Это, пожалуй, самая сложная для исполнения норма о порядке выплаты заработной платы. Имеется в виду не сложность технического включения конкретных дней выплаты заработной платы, а сложность последующего соблюдения таких сроков с учетом имеющихся особенностей финансовых потоков в хозяйственной деятельности тех или иных организаций. По-прежнему часто встречаются коллективные и трудовые договоры, сроки выплаты заработной платы в которых определены периодами.

При исполнении императивных норм ст. 73 ТК встречаются случаи, когда самим работником путем подачи письменного заявления указывается нанимателю на выплату заработной платы один раз в месяц (когда, например, работник является совместителем с невысоким уровнем дохода) при наличии права на получение заработной платы два раза в месяц. Как известно, контролирующие (надзорные) органы при проведении проверок соблюдения законодательства о труде данные заявления во внимание не принимают и устанавливают нарушение законодательства о труде при выявлении случаев следования нанимателями таким заявлениям работников. А учитывая, что диспозиция ч. 1 ст. 9.19 КоАП не связывает действия нани-

мателя с необходимостью установления вреда работнику, формально описанные выше действия нанимателя могут быть квалифицированы как административное правонарушение. В данной связи видится возможным установление в главе 32 ТК исключения из общего правила ст. 73 ТК, допускающего выплату заработной платы совместителям один раз при условии установления такого условия в трудовом договоре. Сформулированное предложение соответствует ч. 2 ст. 73 ТК, согласно которой для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы [1].

Открытым остается также вопрос о предотвращении злоупотребления работником своим безусловным правом на получение заработной платы в определенные дни. Случаи, когда работники отказываются от получения заработной платы, присутствуя при этом в месте ее выдачи, ставят нанимателя в затруднительную ситуацию выбора надлежащей формы исполнения требования императивных норм о порядке и сроках выплаты заработной платы. В этой связи считаем возможным допустить выплату нанимателем заработной платы путем ее перевода за свой счет по адресу места жительства, указанному работником при приеме на работу (при отказе работника от получения заработной платы, удостоверенном актом в присутствии двух свидетелей), дополнив ст. 75 ТК соответствующим положением. Отметим, что доводы, приводимые представителями субъектов хозяйствования в обоснование допущенных нарушений законодательства о труде при выплате заработной платы, часто видятся разумными и при допущении договорного регулирования общественных отношений, станут определяющими при выборе содержания локальных норм права, устанавливающих порядок и сроки выплаты заработной платы у конкретного нанимателя. В то же время не видится возможным учитывать частные обстоятельства и разовые потребности нанимателя либо работника при определении содержания отдельных норм законодательства о труде, определяющих порядок и сроки выплаты заработной платы.

Заключение. В целях исключения фактов злоупотребления субъектами трудовых правоотношений своими правами представляется целесообразным урегулирование данного вопроса на уровне законодательных актов, тем более что этот вопрос уже озвучивается на конференциях, проводимых с участием представителей государственных органов [8, с.11].

В результате исследования представляется целесообразным внести предложения по совершенствованию законодательства:

Статью 346 ТК дополнить ч. 3 следующего содержания: –Выплата заработной платы работающему по совместительству может производиться один раз в месяц в день, определенный в трудовом договоре как при приеме на работу, так и впоследствии.‖

Статью 75 ТК дополнить ч. 4 следующего содержания: –В случае отказа работника от получения заработной платы, оформленного актом с указанием присутствующих при этом свидетелей, заработная плата высылается работнику за счет нанимателя по известному нанимателю адресу места жительства работника.‖

Список использованных источников

1 Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь 15.07.2015 г. // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2015. – 2/2303.

2 О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3 Томашевский, К. Л. Система источников трудового права в условиях глобализации и интеграции: автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05 / К. Л. Томашевский; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 2014. – 52 с.

4 Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fpb.by/ru/menu_left/social_part/gen_agreement. – Дата доступа 06.03.2016.

5 Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Нац. Правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 2014. – 1/15465.

6 Общие положения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 30 марта 2002 г., №1851 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

7 Инструкция о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие), утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 25 июля 2014 г., № 70 // ЭТАЛОН. Законода-

тельство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр
право- вой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

8 Актуальные вопросы правового регулирования труда:
тенденции и перспективы / Главная книга.by. – 2015. - №11. – С. 7-
22.

9 Кодекс Республики Беларусь об административных
правонарушени- ях: 21 апр. 2003 г., №194-З: принят Палатой
представителей 17 дек. 2002 г.: одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г.: в
ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г.// ЭТАЛОН.
Законодательство Республики Беларусь [Элек- тронный ресурс] /
Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ