

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ

Солянкина Надежда Алексеевна

Национальный центр законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь

Правовое понятие заработной платы дано в Конвенции № 95 МОТ «Об охране заработной платы» (вступила в силу для Республики Беларусь 4 августа 1962 года). Заработная плата определяет как «всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны».

На основании данного определения можно выявить отличительные признаки:

- это вознаграждение (заработок) за труд и за работу, которая должна быть выполнена;
- размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или национальным законодательством;
- обязанности нанимателя (предпринимателя) по выплате вознаграждения (заработка) на основании письменного или устного договора о найме (трудового договора).

В трудовом праве заработную плату понимают как элемент трудового правоотношения, который не отражает социально-экономическую характеристику этой категории как это происходит в экономической теории.

Исследованием вопросов о заработной плате занимались многие известные юристы-трудовики: Л. С. Таль, С. Л. Рабинович-Захарин, А. И. Процевский, Р. З. Лившиц, С. Ю. Головина и др. Особая заслуга в вопросе разработки понятия заработной платы принадлежит А. Е. Пашерстнику, который обосновал необходимость исследования заработной платы не как общественно-экономической категории, а через призму трудового правоотношения, с точки зрения правомочий и обязанностей его субъектов. По его мнению, юридическая природа и содержание вознаграждения за труд могут быть поняты лишь в связи с природой и содержанием трудового правоотношения: притязания работника на определенный размер заработной платы и соответствующая обязанность предприятия в конкретном трудовом правоотношении [23, с. 107].

По мнению М. В. Филипповой и Е. Б. Хохлова, заработная плата как правовая категория представляет собой «обязанность работодателя предоставить работнику вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в установленном трудовом договоре размере,

выплачиваемое в пределах и порядке, определяемых законодательством, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором» [26, с. 408].

Рассматривая заработную плату как правовую категорию, Ю. П. Орловский и А. Ф. Нуртдинова, выделяют следующие основные черты: это вознаграждение за труд; размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством; права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора [30, с. 155].

Как отмечает Г. А. Пономарева, заработная плата должна определяться как вознаграждение, систематически выплачиваемое работникам за работу, обусловленную трудовым договором, с учетом сложности, количества и качества и условий ее выполнения; размер вознаграждения определяется по заранее установленным нормам и расценкам и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда [31, с. 130]. Стоит присоединиться к такой позиции, так как в этом определении указаны признаки, позволяющие отграничить заработную плату от других видов доходов, а именно:

- 1) систематичность выплаты;
- 2) обусловленность выплаты наличием трудового договора;
- 3) наличие правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам.
- 4) гарантированный характер, который заключается в установлении ее минимального размера.

Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет заработную плату как вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (ст. 57). А. Я. Петров высказал мнение, что «в этом легальном определении есть определенный недостаток, так как оплата за периоды, включаемые в рабочее время, должна быть отнесена к категории гарантий, а не заработной платы» [20, с. 101]. Полагаем, что нельзя согласиться с таким подходом, поскольку заработная плата имеет определенную структуру, то есть состоит из двух частей: постоянной тарифной (включает размер тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (в бюджетных организациях)) и переменной надтарифной, которая включает компенсирующие и стимулирующие выплаты.

В действовавшей ранее редакции Трудового кодекса Республики Беларусь (до 26 января 2008 года) заработная плата определялась как совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Ни настоящая, ни прошлая редакция ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь не содержит указание на систематичность выплаты заработной платы. Этот признак заработной платы раскрывается в норме ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь, где закреплена обязанность производить

выплату не реже двух раз в месяц, если иная периодичность не определена контрактом.

Определение заработной платы в ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации также дается с использованием термина вознаграждение. Очевидно, что термин «вознаграждение за труд» является межотраслевой категорией, так как присутствует и в гражданском праве. Л. Я. Петров отмечает: «...определение является весьма объемным, а по своей структуре излишне сложным, так как содержит не только собственно понятие заработной платы, но и определения компенсационных и стимулирующих выплат» [20, с. 100].

Что касается содержания заработной платы, то представляет интерес позиция исследователей о справедливой заработной плате. Так, справедливое вознаграждение за труд предполагает учет трех составляющих. Во-первых, недопустимо закрепление произвольных различий в оплате труда, не связанных с ее сложностью, количеством и качеством. Во-вторых, необходима дифференциация оплаты труда в зависимости от условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. В-третьих, оплата труда должна обеспечивать достойный уровень жизни работника и членов его семьи. К сожалению, само это понятие в нашей стране обычно связывается с прожиточным минимумом, который по своему определению является минимально необходимым для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Стоит отметить, что в модельном Трудовом кодексе для государств – участников СНГ, утвержденном постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств № 51-4 в ст. 135 среди основных государственных гарантий по оплате труда работников предусмотрена реализация принципов равной оплаты труда за равный труд и справедливой оплаты труда. Справедливость – это одно из самых спорных явлений. Данный признак оплаты труда не может обеспечить выплату такого вознаграждения, которое полностью отвечало бы интересам работника, поскольку как верно отметил О. Снежко: «категория «справедливость» является оценочным понятием и зависит от субъективного восприятия» [6, с. 116].

В Концепции национальной безопасности, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь 9 ноября 2010 года № 575, закреплено, что действия государства направлены на обеспечение достойного уровня и качества жизни населения (п. 52). Правовые механизмы регулирования достойного вознаграждения за труд должны предоставлять равные экономические возможности, защищая имущественные права всех граждан. Реальное обеспечение права на достойное вознаграждение за труд согласно общепринятым жизненным стандартам, адекватным современной социально и этически ориентированной экономике, – это необходимое условие не только политической стабильности общества, но и успешного его развития по пути гуманизма, равенства и прогресса.

Активный рост уровня благосостояния отдельного работающего гражданина и реализация его права на благоприятные условия труда являются главным показателем устойчивого социально-экономического развития государства, а справедливая заработная плата – его стержнем.

Список использованных источников:

1. Пашерстник, А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М. : Ленинград : Изд-во Академии наук СССР, 1949. – 351 с.
2. Маврин, С. П. Трудовое право России: учебник: для студентов юридических вузов и факультетов / [С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов]. – СПб. : Издательский Дом Санкт-Петербургского университета, 2005. – 446 с.
3. Орловский, Ю. П. Трудовое право России: учебник / Ю. П. Орловский [и др.]. – 3-е изд. – М. : Контракт, Инфра-М, 2013. – 647 с.
4. Пономарева, Г. А. Понятие заработной платы как правовой категории / Г. А. Пономарева // Материалы научно-практической конференции юридического факультета ЕГУ И.А. Бунина. – Елец, 2001. – С. 129–132.
5. Петров, А. Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – № 4. – С.91–105.
6. Снежко, О. Право на достойное вознаграждение за труд / О. Снежко // Сравнительное Конституционное Обозрение. – 2013. – № 3 (94). – С.115–126.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ: ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗАННОСТИ И СОГЛАСОВАННОСТИ НОРМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ И ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Тарасевич Наталья Иосифовна

Белорусский государственный экономический университет,
кандидат юридических наук, доцент

Одним из основных требований нормотворческой техники является логическое построение нормативного правового акта, которое, согласно ч. 1 п. 2 ст. 28 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130–З «О нормативных правовых актах», обеспечивается последовательностью, взаимосвязанностью и согласованностью его положений. Как справедливо отмечается в научной литературе, если правовые нормы «не будут обладать свойствами взаимосвязанности и согласованности, то в соответствующей среде положительное право не сможет достичь своего назначения (причем не только в абсолютном смысле), оно окажется не способным регламентарно-упорядочивающим образом воздействовать на общественные отношения» [цит. по: 1]. Именно поэтому задача обеспечения взаимосвязанности и