Кто и как защищал интересы работников перед решением Конституционного суда



Фото: Николай Федоров / архив "Солидарности"

7 декабря 2017 года Конституционный суд РФ поставил точку в давнем конфликте, постановив, что надбавки за работу в особых климатических условиях не включаются в состав минимального размера оплаты труда, а начисляются сверх МРОТ. Принятию этого решения предшествовала длительная и весьма ожесточенная дискуссия, в которой стороны четко разделились на два лагеря: за включение надбавок в МРОТ (правительство, Минюст, Верховный суд) и за начисление их сверх МРОТ (Генпрокуратура, профсоюзы). В распоряжении “Солидарности” оказались официальные ответы сторон на запрос судьи Конституционного суда РФ В.Г. Ярославцева, выдержки из которых мы и предлагаем вашему вниманию.

Читать это сложно, но нужно. Сложно - потому что ведомственные ответы зачастую намеренно изложены запутанным и предельно бюрократизированным юридическим языком, видимо, в надежде на гипнотический эффект и затуманивание сознания читателей. Нужно - поскольку ведомственные ответы показывают, под каким давлением Конституционный суд принимал свое решение. Эти ответы не только демонстрируют диспозицию сторон, но и отвечают на главный вопрос: кто отстаивает конституционные права работников, а кто руководствуется совершенно другими интересами.

Для того чтобы вам легче было ориентироваться в столь непростых текстах, мы позволили себе отразить краткое и условное изложение позиций сторон в подзаголовках.

Материалы по теме:

"Теперь надбавки сверху" - "Солидарность" 46, 2017

"МРОТ сверяют с Конституцией" - "Солидарность" 44, 2017

ФНПР: ВЕРХОВНЫЙ СУД САМ СЕБЕ ПРОТИВОРЕЧИТ

Председатель Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шмаков

Начиная с 2011 года, Верховный суд Российской Федерации неоднократно в своих определениях (от 08.04.2011 № 3-В11-4, от 24.06.2011 № 52-В11-1) высказывал позицию о том, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. При этом суд указывал, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, должны быть компенсированы специальным коэффициентом и надбавкой к заработной плате.

За указанный период с учетом принятых решений ВС РФ сложилась многочисленная судебная практика судов общей юрисдикции различного уровня.

Однако с 2016 года позиция Верховного суда по этому вопросу изменилась, о чем свидетельствуют определения судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 08.08.2016 № 72-КГ16-4 и от 19.09.2016 № 51-КГ16-10. По указанным делам истцы ссылались на то, что их месячная заработная плата ниже установленного в Российской Федерации МРОТ, а величина районного коэффициента включается в состав минимальной заработной платы. Аналогичное решение Саянского городского суда

Иркутской области от 07.12.2016 № 2-212743/2016, вступившее в законную силу 22.02.2017, является в настоящее время предметом рассмотрения Конституционного суда РФ - по жалобе Дейдей Ольги Леонидовны о проверке конституционности статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса РФ и их соответствия статьям 7 (ч. 2), 19 и 37 (ч. 3) Конституции РФ.

В упомянутых решениях коллегии по гражданским делам ВС РФ указано, что трудовое законодательство допускает установление окладов (тарифных ставок) как составной части заработной платы работников в размере менее МРОТ при условии, что размер их месячной зарплаты, включающий в себя все элементы, в том числе районные коэффициенты и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, будет не меньше установленного федеральным законом МРОТ.

Полагаем, что подобная правоприменительная практика коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ противоречит позиции Верховного суда РФ, выраженной в обзорах его же судебной практики, нарушает единообразие в толковании и применении судами норм права. Это приводит к дискриминации прав граждан на вознаграждение за труд в зависимости от места жительства и условий труда, игнорирует правовые позиции Конституционного суда РФ и противоречит статьям 7, 19 и 37 (ч. 3) Конституции РФ.

АТиСО: НЕ НАДО ПУТАТЬ КРУГЛОЕ С МЯГКИМ

Ректор Академии труда и социальных отношений Н.Н. Кузьмина

С 1 сентября 2007 года ч. 2 ст. 129 ТК РФ, содержавшая определение понятия МРОТ с нормой о невключении в МРОТ компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, утратила силу (см. ФЗ от 20.04.2007 № 54-ФЗ “О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации”). В настоящее время законодательное определение понятия МРОТ отсутствует.

Из положения п. 3 ст. 37 Конституции РФ - о праве каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда - вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как вознаграждением за труд в виде его нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому МРОТ гарантируется Конституцией РФ в качестве именно

минимального вознаграждения за труд - неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника), находящейся под непосредственной конституционной защитой. Другим, кроме минимального вознаграждения за труд, составным частям заработной платы (компенсационным и стимулирующим выплатам) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

Из разных предназначений вознаграждения за труд и компенсационных выплат как отдельных составных частей заработной платы вытекают и различные правовые механизмы установления их размеров.

В повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146 ТК РФ). Так, согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии со ст. 316 и 317 ТК РФ размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате устанавливаются правительством РФ. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате для учреждений, финансируемых соответственно из этих бюджетов. Как видно, в правовом регулировании данных компенсационных выплат работодатели и работники не участвуют, и правовой механизм установления районных коэффициентов и процентных надбавок к зарплате (решениями правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления) не находится ни в какой зависимости от механизма установления нижней планки вознаграждения за труд, то есть МРОТ, устанавливаемого федеральным законом.

Таким образом, проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает на неправомерность их обезличения или отождествления в составе зарплаты. А следовательно, указывает на неправомерность попыток “включения” компенсационных выплат в МРОТ, являющийся нижней планкой вознаграждения за труд. Подобные действия работодателей - не что иное, как изъятие в пользу работодателей из заработка работников компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, прикрываемое имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ.

ГЕНЕРАЛЬНАЯ ПРОКУРАТУРА: ФОРМАЛЬНОЕ ИСЧИСЛЕНИЕ НАДБАВОК НАС НЕ УСТРОИТ

Заместитель Генерального прокурора РФ Л.Г. Коржинек

Вопрос начисления районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате применительно к лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, рассматривался Конституционным судом РФ и Верховным судом РФ, которые пришли к выводу, что районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного законом МРОТ (определения КС РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О, от 17.12.2009 № 1557-О-О, от 25.02.2010 № 162-О-О, от 25.02.2013 № 327-0, Обзор судебной практики ВС РФ за 3-й квартал 2013 г., утвержденный Президиумом ВС РФ 05.02.2014).

Учитывая вышеизложенную позицию Конституционного суда и Верховного суда, Благовещенский межрайонный прокурор Алтайского края обратился в районный суд с иском в интересах ряда граждан, проживающих в местности с особыми климатическими условиями, о признании права на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда с начислением на нее районного коэффициента, о возложении обязанности произвести перерасчет заработной платы.

Решениями судов первой и апелляционной инстанций требования прокурора признаны обоснованными.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ принятые по делу судебные постановления отменены, в удовлетворении исковых требований прокурору отказано (определение от 19.09.2016 № 51-КГ16-10).

В обоснование принятого решения ВС РФ указал, что размер ежемесячной заработной платы истцов - с учетом оклада по должности, начисленных надбавок за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы - не меньше МРОТ, установленного федеральным законом в 2015 году, что соответствует требованиям ч. 3 ст. 133 ТК РФ.

Права работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, не нарушены, поскольку в состав ежемесячной заработной платы истцов включена выплата районного коэффициента.

Таким образом, в отношении лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, Верховный суд РФ занял иную позицию, обозначив, что единственным критерием законности начисления заработной платы является лишь факт использования в расчете соответствующих коэффициентов и надбавок и соблюдение ее минимального ограничения.

На указанное выше определение Верховного суда РФ 08.12.2016 в Президиум ВС РФ мною внесено надзорное представление, в котором указано, что районный коэффициент должен начисляться на заработную плату, размер которой не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда. **В противном случае исчисленная месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в такой местности, оказалась бы равной заработной плате работников, не работающих в таких условиях. Это означает отказ от принципа справедливого вознаграждения за труд без учета его особых условий, противоречит закону и приводит к нарушению конституционных прав истцов.** До настоящего времени надзорное представление Президиумом Верховного суда РФ не рассмотрено.

ВЕРХОВНЫЙ СУД: СУТЬ ВОПРОСА ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ДЕНЬГАХ

Председатель судебного состава по трудовым и социальным делам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ Л.М. Пчелинцева

Исходя из изложенного следует, что довод Дейдей О.Л. о начислении районного коэффициента и процентной надбавки на заработную плату, размер которой не может быть менее МРОТ, содержащийся в ее жалобе, основан на неправильном толковании норм ТК РФ и требует внесения соответствующих изменений в ч. 3 ст. 133 ТК РФ. **Более того, эта позиция требует привлечения дополнительных бюджетных средств на выплату заработной платы работникам государственных и муниципальных учреждений.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО: У НАС ВСЕ ХОРОШО, А ВАС ЭТО ВООБЩЕ НЕ КАСАЕТСЯ

Полномочный представитель правительства РФ в КС РФ и ВС РФ М.Ю. Барщевский

Конституционный суд Российской Федерации неоднократно рассматривал вопросы, касающиеся оплаты труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и указывал следующее. Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума. В ходе совершенствования трудового законодательства федеральный законодатель, существенно увеличив минимальный размер оплаты труда, при установлении оплаты труда предусмотрел в качестве обязательного единственное условие: заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При этом допускается установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже этого размера.

Одновременно была введена дополнительная гарантия: согласно ст. 5 Федерального закона № 54-ФЗ не допускается в связи с принятием данного Федерального закона снижение тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера), установленных до 01.09.2007 (дня вступления в силу указанного Федерального закона). Тем самым при изменении правового регулирования, касающегося минимального размера оплаты труда, был предусмотрен правовой механизм, не допускающий снижения размеров оплаты труда.

Иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, в частности обязанность работодателя осуществлять в повышенном размере оплату труда, производимого в особых условиях (ст. 146 ТК РФ), были сохранены в неизменном виде. При этом Конституционный суд РФ указывал, что, устанавливая систему оплаты труда, каждый работодатель должен в равной мере соблюдать как положения ч. 3 ст. 133 ТК РФ, гарантирующей работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда, заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 146, 148, 315, 316, 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 01.10.2009 № 1160-0-0, от 25.02.2010 № 162-0-0). **Таким образом, положения статей 129, 133 и 133.1 ТК РФ исходя из конституционно-правового смысла, выявленного**

Конституционным судом РФ, не препятствуют установлению работнику справедливой заработной платы и, следовательно, не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявителя.

Принимая во внимание позицию Конституционного суда РФ, в отношении дела заявителя следует отметить, что **проверка соблюдения работодателем при установлении системы оплаты труда и заработной платы конкретного работника требований трудового законодательства, а также решение вопроса о законодательном запрещении устанавливать тарифную ставку, оклад (должностной оклад) в размере меньшем, чем минимальный размер оплаты труда, к компетенции Конституционного суда РФ, как она определена в ст. 125 Конституции РФ и ст. 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", не относятся**
(Определение от 17.12.2009 № 1557-0-0).

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ: ЗАКОНОДАТЕЛЬНО ЭТО НЕ РЕГУЛИРУЕТСЯ И НЕ НАДО

Уполномоченный РФ при Европейском суде по правам человека, заместитель министра юстиции РФ М.Л. Гальперин

Конституционный суд Российской Федерации неоднократно указывал, что институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление от 27.11.2008 № 11-П, Определение от 01.10.2009 № 1160-0-0). При этом, устанавливая систему оплаты труда, каждый работодатель должен в равной мере соблюдать как положения ч. 3 ст. 133 ТК РФ, гарантирующей работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения КС РФ от 17.12.2009 № 1557-0-0 и от 25.02.2010 № 162-0-0).

При этом районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются к размеру минимальной заработной платы, установленному в субъекте Российской Федерации

(далее - МЗП).

В соответствии со ст. 133 ТК РФ региональным соглашением о МЗП может устанавливаться размер МЗП в субъекте Российской Федерации. Разработка проекта регионального соглашения о МЗП и заключение указанного соглашения осуществляется трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ. Размер МЗП в субъекте РФ может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер МЗП в субъекте Российской Федерации:

- устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ;

- не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

Таким образом, законодательство Российской Федерации не устанавливает требования об определении МЗП в субъекте РФ как МРОТ, увеличенного на районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В связи с изложенным полагаем, что **оспариваемые заявителем законоположения** в системной связи с положениями статей 2, 22, 130, 132, 133, 133 135, 144, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, повышенную оплату труда в особых условиях, в том числе [оплату труда] занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями,
не направлены на представление работодателю возможности ограничивать работника в его трудовых правах
, в том числе на оплату районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, но не отнесенным к районам Крайнего

Севера и приравненным к ним местностям, а потому не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявителя.

По материалам Юридического клуба газеты "Солидарность"