

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Некоторые проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров об индексации заработной платы

Научный руководитель – Бережнов Андрей Александрович

Миляков Илья Васильевич

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: milyakov.ilya@mail.ru

В соответствии со ст. 130 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. В соответствии со ст. 134 ТК РФ одной из таких мер является индексация заработной платы. В научной литературе указанная статья часто называется декларативной, «не позволяющей эффективно ее реализовывать, выстраивая работающие механизмы повышения уровня реального содержания заработной платы» [Дивеева, 80]. В связи с изложенным необходимо выяснить, каковы перспективы индивидуальных трудовых споров о защите работниками своего права на индексацию.

Для оценки перспектив судебных споров, связанных с индексацией заработной платы, необходимо проанализировать фактическое назначение этого института. Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, «индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору» (определения КС РФ от 17.06.2010 №-О-О; от 17.07.2014 №-О; от 19.11.2015 №-О). Из указанных определений КС РФ следует, что ст. 134 ТК РФ носит императивный, обязывающий характер. Вместе с тем работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, вправе проводить индексацию в любом порядке и на любых условиях, что следует из п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ № 4 (утв. Президиумом ВС РФ 15.11.2017).

Вследствие чего, во-первых, индексация является гарантией и должна обеспечиваться для всех работников, во-вторых, правоприменитель предоставляет работодателю значительную дискрецию при проведении индексации. Представляется, что в определенных случаях обширность представленной дискреции может быть даже излишней и приводить к злоупотреблению правом. Так, работодатель вправе самостоятельно определять периодичность проводимой индексации, в связи с чем он не привязан ни к квартальным, ни к годовым инфляционным показателям. Кроме того, суды не считают сложившееся в организации обыкновение индексировать заработную плату раз в год надлежащим основанием для удовлетворения исков работников об индексации заработной платы (Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2023 по делу № 8Г-3147/2023).

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 392 ТК РФ срок исковой давности по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат составляет один год. Вместе с тем существует неоднозначная правоприменительная практика с выводами судов о том, что отсутствие проводимой работодателем индексации не является длящимся нарушением, а исковая давность по спорам, связанным с индексацией заработной платы,

надлежит отсчитывать с момента ежемесячной выплаты истцу заработной платы в спорный период (Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11.05.2023 по делу № 8Г-8758/2023). Представляется, что такая судебная практика не только препятствует восстановлению работниками нарушенных прав и фактически лишает их права на судебную защиту, но и противоречит Определениям Конституционного Суда РФ, в которых указано, что сокращенные сроки исковой давности по индивидуальным трудовым спорам направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника (Определения КС РФ от 21.05.1999 № 73-О; от 12.07.2005 № 312-О; от 15.11.2007 № 728-О-О).

Работник, не обладая необходимыми юридическими знаниями, не способен надлежащим образом распознать факт нарушения своих трудовых прав [Буянова, 52], в связи с чем необходимо либо признать непроведение индексации заработной платы работодателем длящимся нарушением прав работника, либо увеличить сроки исковой давности по этой категории индивидуальных трудовых споров. Поскольку индексация, исходя из своей сущности, не может проводиться чаще, чем выплачивается заработная плата, и проводится, как правило, один раз в год, неразумно и несоразмерно применять к спорам о проведении индексации сроки исковой давности, предусмотренные для споров о невыплате заработной платы.

Таким образом, в целях обеспечения реального действия гарантий, установленных в ст. 130 и ст. 134 ТК РФ необходимо, во-первых, закрепить в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя по проведению индексации заработной платы, что повлечет за собой подтвержденную императивной правовой нормой возможность требовать от работодателя проведения индексации как формы повышения уровня реального содержания заработной платы [Головина, 151], во-вторых, установить обязанность работодателя проводить индексацию минимум один раз в календарный год, в-третьих, на уровне актов толкования правовых норм считать непроведение индексации длящимся нарушением прав работников и отсчитывать сроки исковой давности по прошествии года с момента проведения последней индексации.

Источники и литература

- 1) Буянова М. О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. №2. С. 48 – 59.
- 2) Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 144 – 152.
- 3) Дивеева Н.И., Лаврикова М.Ю. Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 11. С. 74 – 80.