

Минеев Олег Александрович

СОДЕРЖАНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/10/8.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 10 (41). С. 29-30. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/10/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 349.2

Олег Александрович Минеев

Волжский гуманитарный институт (филиал) ГОУ ВПО «Волгоградский государственный университет»

СОДЕРЖАНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА[©]

Актуальность статьи обусловлена современной необходимостью реализации конституционного права граждан на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Возникающее при этом правоотношение, как и любое общественное отношение, урегулированное нормами права, в практической деятельности проявляется через его *состав*.

По мнению большинства теоретиков права, состав любого правоотношения образуют *субъекты* правоотношения, *объекты* правоотношения и *содержание* правоотношения, под которыми понимаются субъективные права и юридические обязанности субъектов [1, с. 17-18].

В процессе правового регулирования отношений их участники наделяются субъективными правами и обязанностями, которые и определяют их поведение. Рассматриваемое отношение возникает в результате взаимодействия между субъектами (работник, представители работников, работодатель, государственные органы) и осуществляется в соответствии с их *правами и обязанностями*. Проведенный анализ трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и иных локальных нормативных актов, условий трудовых договоров позволяет определить *права и обязанности субъектов рассматриваемого правоотношения*. При этом автор не ставит целью детальное изучение таких прав и обязанностей, поскольку это тема отдельного исследования. Вместе с тем представляется разумным определить наиболее значимые критерии мер *возможного* (права) и *должного* (обязанности) поведения применительно к указанным субъектам.

Рассмотрим более подробно содержание исследуемого правоотношения, применив метод дифференцированного подхода к каждому из указанных субъектов со ссылкой на соответствующие правовые нормы. При этом необходимо заметить, что такие права и обязанности носят *корреспондирующий характер* – т.е. права одного субъекта в тоже время выступают обязанностями его контрагентов.

Прежде всего, необходимо акцентировать внимание на основные права работников по оплате труда, поскольку сегодня, в условиях кризиса, именно эта категория является наиболее уязвимой.

Основные права работника на оплату труда, можно систематизировать по следующим основаниям:

1) право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 2 Трудового кодекса РФ – далее ТК);

2) право на запрет принудительного труда, в том числе право на недопустимость нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты не в полном размере (ст. 4 ТК);

3) право на не применение локальных нормативных актов, содержащих нормы об условиях труда, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также принятых без соблюдения установленного ст. 372 ТК порядка учета мнения представительного органа работников;

4) право на оплату своей трудовой функции (ст. 15 ТК);

5) право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст. 21 ТК);

6) право на своевременную оплату ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК);

7) право на включение в обязательные условия трудового договора условий об оплате труда (в том числе размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат – ст. 57 ТК);

8) право на выплату заработной платы в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая право на компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты – ст. 129 ТК), а также право на оплату по труду (ст. 132 ТК);

9) право на оплату труда в условиях, отличающихся от нормальных условий труда (ст. 146–158 ТК), а также соответствующие компенсационные выплаты при увольнении (гл. 27 ТК).

10) иные права, предусмотренные источниками трудового права.

Основные обязанности работодателя по оплате труда заключаются в реализации перечисленных и других прав работников. Главной обязанностью работодателя является его обязанность по оплате труда работника, предусмотренная юридической природой трудового договора. Так, согласно ст. 56 ТК, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, а также *своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату*.

Права и обязанности *представителей работников* в области оплаты труда, непосредственно реализуются через условия коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

Обязанности государственных органов, реализуются посредством обеспечения основных государственных гарантии по оплате труда работников (ст. 130 ТК) в систему которых включаются:

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- 8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, по мнению отдельных ученых, перечисленные государственные гарантии выполняют и *охраняющие функции*, поскольку направлены на обеспечение состояния защищенности прав работников на справедливую оплату труда [3, с. 8-23].

Наиболее значимые положения правовых гарантий государства проявляются в нормах трудового законодательства и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Эти нормы охраняют право работников на получение причитающейся им заработной платы, устанавливая правила и сроки ее выплаты, ответственность за нарушение сроков ее выплаты, а также ограничивая возможность и размеры удержания из заработной платы.

Ст. 136 ТК предусматривает, что при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Все эти сведения должны быть указаны в расчетном листке, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, *в месте выполнения им работы* либо перечисляется на *указанный работником счет в банке* на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Также в договорном порядке определяются место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме.

Заработная плата выплачивается *непосредственно работнику*, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Работодатель должен выплачивать заработную плату не реже чем *каждые полмесяца* в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Вместе с тем задержка в выплате заработной платы предоставляет работнику право на начисление процентов на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, в соответствии со ст. 140 ТК должна производиться в день увольнения работника.

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет *ответственность* в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Так, в ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев. Однако такая ответственность наступает за невыплату заработной платы в течение более двух месяцев из-за корысти или иной личной заинтересованности. Доказать же эти мотивы для привлечения руководителя организации к уголовной ответственности не всегда представляется возможным [2, с.261-281].

Автор осознает, что в настоящей статье невозможно рассмотреть все вопросы, связанные с содержанием правоотношения по оплате труда, роль которого в современных условиях стремительно возрастает.

Список литературы

1. **Бабаев В. К.** Теория государства и права: учебник. М.: Юристъ, 2001. 592 с.
2. **Трудовое право России:** учебник / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2010. 533 с.
3. **Шаронов С. А.** Правовая охрана оплаты труда: учебное пособие. Волгоград: ООО «Бланк», 2010. 58 с.