ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРЕПЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 56

Издательство Томского университета
2013

Но они не заменяют нормы, которые включены в правила внутреннего трудового распорядка, а только дополняют либо конкретизируют их.

Правила должного поведения содержатся и в других локальных нормативных правовыых актах, например в должностных инструкциях, инструкциях по охране труда, иных документах технологического процесса. Именно они, в первую очередь, программируют поведение наемного работника в процессе производства. Поэтому можно говорить о нормативной основе дисциплины труда, соблюдение которой обеспечивается хозяйской властью работодателя, а в некоторых случаях и мерами государственного принуждения.

Следовательно, дисциплина труда предполагает наличие правил должного поведения наемного работника, которые могут быть правовыми и общественно-моральными. Они обязательны для соблюдения как наемных работников, так и работодателя.

ЗАЩИТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

А.В. Хлебников

Нарушением прав работника в сфере оплаты труда является задержка выплаты заработной платы. Норма, направленная на недопущение такого нарушения, появилась лишь в Трудовом кодексе РФ (ст. 236 Трудового кодекса РФ). В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы он обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Подобная обязанность (о выплате компенсации) носит безусловный характер, в состав такого нарушения входит лишь факт задержки выплаты, что свидетельствует об исключительном характере данной санкции. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. По общему же правилу (ст. 233 Трудового кодекса РФ) каждая из сторон трудового договора должна доказать размер причиненного ей ущерба, кроме того, поведение нарушителя должно быть виновным.

До внесения Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ изменений в ст. 236 Трудового кодекса РФ об ответственности за нарушение независимо от наличия вины некоторые ученые (Ю.П. Орловский, Д.Р. Акопов[1]) полагали, что выплата материальной компенсации должна производиться работодателем при наличии вины. Н.М. Саликова[2], напротив, считала справедливым обязать работодателя начислять проценты лишь за сам факт задержки, независимо от наличия вины. В итоге законодателем, а впоследствии и правоприменителем[3] был сформулирован подход, согласно которому обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В качестве расчетного показателя компенсации законодателем избрана ставка рефинансирования Центрального банка РФ. Вместе с тем в целях стимулирования работодателя к правомерному поведению представляется более эффективным установление достаточно крупной санкции в виде процента (половины процента) от заработной платы за каждый день задержки выплаты заработной платы.

В ст. 136 Трудового кодекса РФ установлено правило о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Поскольку нарушение работодателем срока выплаты заработной платы может наступить в момент невыплаты так называемого аванса (первой части заработной платы), то проценты по ст. 236 Трудового кодекса РФ следует начислять отдельно по каждой части заработной платы. Однако на практике может вызывать затруднение определение момента начала исчисления процентов (компенсации).

В письме Федеральной службы по труду и занятости от 08.09.2006 г. №1557-6 «Начисление авансов по зарплате»[4] было об-

---

[1] *Орловский Ю.П.* Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации // Хозяйство и право. 2004. № 7. С. 20; *Акопов Д.Р.* Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. 2004. № 6. С. 3–6.

[2] *Саликова Н.М.* Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование. Екатеринбург, 2003. С. 342.

[3] Пункт 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

[4] *Нормативные* акты для бухгалтера. 2006. № 18.

ращено внимание на необходимость учитывать, что, согласно постановлению Совета Министров СССР от 23.05.1957 г. №566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца», действующему в части, не противоречащей Трудовому кодексу, размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время. Таким образом, конкретные сроки выплаты заработной платы, в том числе аванса (конкретные числа календарного месяца), а также размеры аванса определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При этом кроме формального выполнения требований ст. 136 Трудового кодекса о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц работодателем при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

Необходимость установления в локальных нормативных актах сроков выплаты заработной платы связана и с исполнением работодателем обязанности перечисления НДФЛ в бюджет. Нередко налоговый орган настаивает на том, что организация обязана перечислить указанный налог в бюджет в последний день месяца, за который рассчитана заработная плата, несмотря на то, что НДФЛ в этот срок еще не удержан у работников и заработная плата им не выплачивалась (п. 4 ст. 226 Налогового кодекса РФ). Правоприменительная практика исходит из того, что при закреплении в локальных нормативных актах организации сроков выплаты заработной платы начисление пени за несвоевременное перечисление НДФЛ в рассматриваемом случае будет необоснованным. В частности, при рассмотрении одного из дел было установлено, что начисление заработной платы в бухгалтерском учете организации осуществляется последним числом месяца, за который производится расчет заработной платы. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится не позднее 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – не позднее 7 числа месяца, следующего за отчетным, в связи с чем сумма НДФЛ с заработной

платы перечисляется заявителем в бюджет не позднее 7 числа месяца, следующего за отчетным[1].

Принимая во внимание, что сроки выплаты заработной платы (ее части) могут быть не регламентированы на уровне предприятия и в целях обеспечения защиты права работников на своевременную выплату заработной платы представляется разумным законодательно закрепить право работника на выплату части заработной платы не позднее 20 дня месяца, в течение которого выполняется работа, и не позднее 5 дня месяца, следующего за отработанным, с учетом необходимости проведения бухгалтерией работодателя соответствующих начислений. При этом сторонам трудового правоотношения необходимо предоставить право в договорном порядке изменять это условие.

[1] *Постановление* Федерального арбитражного суда Московского округа от 17.02.2010 г. № КА-А40/368-10 по делу № А40-47225/09-129-263 (Определением ВАС РФ от 10.06.2010 г. № ВАС-7103/10 отказано в передаче дела № А40-47225/09-129-263 в Президиум ВАС РФ для пересмотра в порядке надзора данного постановления).