



УДК 346.1

ББК 67.404

Лала АЛЕСКЕРОВА

доцент кафедры Трудового и экологического права
юридического факультета Бакинского Государственного
Университета, доктор философии по праву

Ниджат САФИЕВ

Магистрант кафедры Трудового и экологического
права юридического факультета Бакинского
Государственного Университета

СИСТЕМА ГАРАНТИЙ ПРАВА НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Açar sözlər: iş, işçi, qanun, əmək haqqı, zəmanətlər, dövlət zəmanətləri, əmək haqqı üçün əmək hüququ təminatları

Ключевые слова: работа, работник, закон, заработная плата, гарантии, государственные гарантии, трудовые правовые гарантии заработной платы.

Keywords: work, employee, law, wages, guarantees, state guarantees, labor law guarantees for wages

Одним из основных прав работника ст. 9 Трудового Кодекса Азербайджанской Республики (далее: ТК АР) называет право получать заработную плату не ниже установленного законодательством минимального размера, а также получать дополнительную заработную плату при привлечении к работе сверх рабочего времени или требовать ее выплаты [1]. Таким образом, возникает вопрос о гарантиях этого права. Полагаем, что при определении последнего невозможно не учитывать правовую природу заработной платы. Поскольку правом на заработную плату наделяется исключительно одна сторона трудовых правоотношений, опреде-

ление гарантий права на заработную плату должно быть сформулировано исключительно по отношению к работникам. Следовательно, в отношении работодателей рассматриваемая категория не применима.

В ч. 1 ст. 178 ТК АР говорится, что работодатель, независимо от финансового положения, обязан выплачивать работнику в сроки, определенные статьей 172 ТК АР, установленную заработную плату за выполненную им работу. Работодатель, виновный в невыплате работнику заработной платы, должен быть привлечен к соответствующей ответственности в порядке, предусмотренном законодательством. В ч. 2 данной статьи предусматривается, что при ликвидации предприятия работодателем в первую очередь должны быть выплачены заработная плата работников, все выплаты, носящие характер социальной защиты, в том числе компенсация за неиспользованный отпуск, выплаты, определенные ст. 77 и 239 ТК АР, а также другие выплаты, которые должны быть выплачены работнику на день остановки деятельности предприятия. В случаях неплатежеспособности предприятия в результате банкротства эти



выплаты должны быть выплачены работнику в порядке, предусмотренном законодательством. Ч. 3 данной статьи гласит, что если работодатель не имеет материально-финансовых возможностей для выплаты платежей в случаях, указанных во второй части настоящей статьи, тогда эти платежи должны быть выплачены работникам путем продажи имущества предприятия или посредством системы гарантий, созданной государством в порядке, определяемом соответствующими нормативно-правовыми актами.

Трудоправовые гарантии права на заработную плату весьма многообразны. Это многообразие обусловлено той ролью, которую призвана играть заработная плата в жизни человека. Поэтому для познания системных свойств трудовые гарантии права на заработную плату важное значение имеют их научные классификации.

В науке трудового права юридические гарантии учеными классифицировались по нескольким критериям. Так, О.В. Смирнов в зависимости от содержания и способов осуществления выделял а) материально-правовые; б) процессуальные; в) общественно-правовые гарантии трудовых прав. По целевому назначению разделял гарантии реализации трудовых прав и гарантии их охраны [3, с. 200-201]. В.Н. Скобелкин юридические гарантии классифицировал по степени непосредственного воздействия - на прямые и косвенные, по субъекту участия в обеспечении реализации и охраны прав - на государственные и общественные, в зависимости от направленности на обеспечение определенного права или группы прав - на общие и специальные, в зависимости от развития трудового правоотношения - на гарантии, обеспечивающие вступление в трудовое правоотношение, гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав граждан и гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав работников [8, 48-49].

В настоящее время Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова и М.И. Кучма классифицирует государственные гарантии по оплате труда на

основные и дополнительные [2, 256-257].

К основным государственным гарантиям авторы относят следующие:

1. Социальные стандарты, установленные законодательством в отношении минимального размера оплаты труда и величины ставки (оклада) I разряда Единой тарифной сетки (далее - ЕТС), применяемой в бюджетной сфере;

2. Меры, принимаемые государством в целях сохранения покупательной способности получаемой работником заработной платы с помощью ее индексации;

3. Способы защиты целостности той суммы, которая полагается работнику за его труд (установление ограничения удержаний из заработной платы (ст. 37, 38 ТК РФ), введение правил, обеспечивающих получение работником заработной платы даже в случаях неплатежеспособности работодателя или прекращения деятельности организации;

4. Обеспечение своевременности и полноты выплаты заработной платы с помощью установления сроков ее выплаты, государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об оплате труда, ответственности лиц, виновных в нарушении этого законодательства.

В качестве дополнительных государственных гарантий оплаты труда вышеназванные авторы рассматривают:

1. Принятие локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

2. Предоставление работнику возможности применить такую форму самозащиты, как приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы ;

3. Гарантирование работнику денежных выплат в случае невыполнения трудовых обязанностей не по своей вине (в отдельных случаях отстранения от работы), при изготовлении бракованной продукции, при простое , при освоении новых производств ;

4. Запрещение какой-либо дискриминации работника при установлении и изменении размеров заработной платы;



5. Закрепление положения о том, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается [2, 256-257].

Полагаем, что приведенная классификация гарантий на основные и дополнительные имеет определенное значение. Если основные гарантии заявлены в ст. 178 ТК АР, то дополнительные - «разбросаны» по различным статьям кодекса. Вместе с тем, в целях эффективной реализации права на заработную плату необходимо учитывать весь комплекс гарантий, закрепленных ТК АР как основных, так и дополнительных.

Для нас очевидно, что установленная ТК АР система государственных гарантий по оплате труда вытекает из принципа обеспечения права каждого работника на своевременную и полноразмерную выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (ст. 2 ТК АР).

ТК АР указывает на обеспечение выплаты заработной платы каждому работнику. Такая выплата, на наш взгляд, обеспечивается установлением в ст. 178 ТК АР трудово-правовой гарантии запрета дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда, с одной стороны, и обеспечением равенства и дифференциации прав работников на заработную плату, в том числе выплаты заработной платы работнику в зависимости от его квалификации, сложности работы, количества и качества затраченного труда. Также такая выплата обеспечивается тем, что правом на ее получение обладает и бывший работник, а также члены его семьи в случае смерти работника.

Своевременность выплаты заработной платы обеспечивается установлением не только сроков выплаты и ее очередности, но и места, а также порядка выплаты, в том числе установлением обязанности работодателя инфор-

мировать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

Выплата заработной платы в полном размере обеспечивается, во-первых, установлением ограниченного перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы; во-вторых, установлением ограничения оплаты труда в натуральной форме; в-третьих, закреплением мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы; в-четвертых, установлением уровня заработной платы не ниже минимального размера заработной платы труда, в том числе не ниже минимальных размеров оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных; в-пятых, установлением гарантий получения заработной платы работником в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

Выплата справедливой заработной платы, на наш взгляд, обеспечивается всеми перечисленными гарантиями. Данный вывод подтверждается следующими доводами. Предъявив требование о необходимости обеспечения справедливой заработной платы, ТК АР, к сожалению, не полностью раскрывает ее содержание. Определение данного понятия предложил О.В. Смирнов, указав, что справедливая заработная плата должна: а) базироваться на нормативных правовых актах и трудовом договоре; б) быть адекватной количеству и качеству затраченного работником труда; в) не являться результатом чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя [3, с. 19].

В рамках рассмотренной системы, вытекающей из принципа выплаты справедливой заработной платы, мы рассмотрели регулятивные трудово-правовые гарантии права на заработную плату, которые должны быть дополнены охранительными (например, присуждение к исполнению обязанности работодателя; возмещение ущерба работнику и др.). Основанием для выделения охранительных норм в особую группу служит их специальный предмет регулирования – особые общественные отношения, возникающие в резуль-



тате правонарушения и требующие особых средств юридического воздействия [4, s. 25]. Истина выделения охранительных гарантий состоит лишь в их отношении к регулятивному праву на заработную плату, осуществление которого они призваны обеспечивать.

В настоящее время судебной практикой заявлен приоритет в отношении всех видов международно-правовых норм: норм - принципов, норм, договорных норм. Отсюда важное значение имеет то обстоятельство, закреплены ли исследуемые гарантии внутренними актами государства или международными. Таким образом, можно выделить международные и внутригосударственные гарантии права на заработную плату.

В соответствии с классификацией международных источников трудового права, предложенной А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой, международные гарантии права на заработную плату могут содержаться:

а) в зависимости от органа, принявшего нормативный акт – в актах ООН (Международный пакт об экономических, культурных и социальных правах от 16 декабря 1966 г.), МОТ (Конвенция МОТ от 16 июня 1928 г. № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», Конвенция МОТ от 11 июля 1947 г. № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», Конвенция МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Об охране заработной платы» и др.), региональных актах, например, Совета Европы, СНГ (Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29 октября 1994 г., Европейская социальная хартия Совета Европы (ETS № 163) от 3 мая 1996 г. и др.), и международных договорах, заключаемых с другими государствами;

б) в зависимости от юридической силы этих актов – в обязательных, нормативных (Конвенция МОТ от 22 июня 1962 г. № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», Конвенция МОТ от 23 июня 1992 г. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» и др.) и рекомендательных междуна-

родно - правовых актах (Рекомендация МОТ от 16 июня 1928 г. № 30 «О применении процедуры установления минимальной заработной платы», Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 г., Рекомендация МОТ от 1 июля 1949 г. № 85 «Об охране заработной платы» и др.);

в) по характеру трудовых прав (индивидуальные и коллективные) [5, s. 196].

В свою очередь, в зависимости от уровня внутригосударственного установления можно выделить трудовые гарантии права на заработную плату, закрепленные на государственном, местном, коллективно - договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых и производных от них отношений.

В этом случае справедливым можно считать высказывание С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова, считающих, что механизм правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений может сводиться к трем уровням правового регулирования: индивидуально-договорному, социально-партнерскому и публичному государственно-правовому [6, s. 52]. Е. Б. Хохлов отмечал, что механизм регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики в своем внешнем выражении представляет собой сочетание форм индивидуально-договорного, коллективно-договорного и государственного регулирования, что данный механизм достаточно надежно функционирует во всех промышленно развитых странах [9, s. 153].

При этом верховенство закона и иных вышестоящих по иерархии нормативных актов соотносится с коллективно-договорным, локальным и индивидуально-договорным уровнями на основе принципа *infavorem*. Если соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные правовые акты и индивидуальные договоры улучшают положение работников по сравнению с законодательством, то применяются нормы этих актов и договоров. А.И. Процевский отмечает, что локальное регулирование охватывает сферу переменной



части заработной платы: установление размеров, показателей, условий выплаты дополнительного премиально-поощрительного вознаграждения [7, с. 99].

Государственные гарантии по оплате труда работников выполняют функцию общих стандартов, распространяющихся на всех работников и работодателей независимо от фактических условий труда, личности конкретного работника, формы собственности и организационно - правовой формы работодателя. Общий (единый) характер государственных гарантий влияет на их содержательное наполнение. Так, законодатель, как правило, ограничивается указанием на порядок реализации этих гарантий, устанавливая при этом лишь минимальные стандарты. Вместе с тем, по ряду выплат ТК АР не предусматривает их минимальных размеров, в частности, в отсутствие соответствующих актов Кабинета Министров АР, говорить о минимальных размерах повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам, занятым в ночное время, говорить не приходится. На наш взгляд, относительную определенность на уровне ТК АР получили такие гарантии, как сроки расчета при увольнении (ст. 77 ТК АР) и закрытый перечень оснований производства удержаний из заработной платы (ст. 175 ТК АР), а также принцип запрета дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда.

Изложенное выше позволяет нам говорить о том, что с помощью государственных гарантий обеспечивается принцип равенства трудовых гарантий права на заработную плату для всех работников.

Наличие коллективно-договорного, локального, индивидуально-договорного уровней правового регулирования обеспечивает дифференциацию трудовых гарантий права на заработную плату. При этом такая дифференциация не должна приводить к дискриминации прав работников. Согласно Конвенции МОТ № 111, дискриминацией призна-

ется всякое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. С точки зрения характера реализации трудовых гарантии права на заработную плату можно разделить на материальные и процессуальные. Последние есть система правовых средств, установленных законом для обеспечения надлежащего отправления правосудия, осуществления задач судопроизводства по гражданским делам об установлении и выплате заработной платы. Учитывая алиментарный характер заработной платы, необходимо согласиться с мнением ряда ученых - трудовиков и установить такой запрет, а также предусмотреть право работников на обращение в суд соответствующим заявлением об освобождении из описи имущества, не принадлежащего работодателю, начисленной, но не выплаченной заработной платы.

В зависимости от направленности на обеспечение определенного права или группы прав трудовые гарантии права на заработную плату можно разделить на специальные и общие. Под общими трудовыми гарантиями прав работника мы будем понимать те из них, которые направлены на обеспечение реализации трудовых прав работника, в том числе права работника на заработную плату. Специальные трудовые гарантии права на заработную плату призваны обеспечивать реализацию исключительно права на заработную плату работника. В частности, к общим трудовыми гарантиями права на заработную плату относятся такие гарантии, как запрет дискриминации в сфере труда, государственный контроль и надзор, ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Специальным трудовыми гарантиями права на заработную плату посвящены ст. 178 ТК АР и ст. 195 ТК АР, устанавливающая специальную материальную ответ-



ственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, а так же ст. 12 ТК АР, ука-
зывающая на дополнительную ответствен-

ность по обязательствам по выплате заработной платы.

Литература:

1. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года № 618-IQ) (с послед. изм. и доп..) // Собрание законодательства Азербайджанской Республики». – 1999. - № 4.
2. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации /Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма. М.: ЭКЗАМЕН, 2005. С. 256-257.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О.В. Смирнов, М.О. Буянова, и др. М.: Кнорус, 2006. С. 19
4. Комментарий к Трудовому Кодексу Азербайджанской Республики/ Отв. ред. проф. А.М. Касумов. Баку, Нуғуқ Үәуһи Еви , 2018. С. 25.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т. Т.2./ М.: Проспект, 2003. С. 196.
6. Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Трудовое право России. М. : Норма : Инфра-М, 2010. С. 52.
7. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства. – Харьков : Вища школа, 1975. С.99.
8. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 48-49.
9. Хохлов Е. Б. Экономические методы управления и трудовое право. Л. : ЛГУ, 1991. С. 153.

Lalə Ələsgərova, Nicat Səfiyev

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ HÜQUQ SİSTEMİNDƏ ƏMƏK HAQQI ALMAQ HÜQUQUNUN TƏMİNATLAR SİSTEMİ Xülasə

Bu məqalə işçinin əmək haqqı hüququnun əmək hüququ təminatları sisteminə həsr edilmişdir. Tədqiqat göstərdi ki, hazırda əmək haqqı hüququnun həyata keçirilməsinin təmin edilməsi ilə bağlı nəzəri və praktiki xarakterli bir çox problemlər mövcuddur. İndiyə qədər əmək haqqı hüququnun təminatları ilə bağlı bir çox məsələlər mübahisəli olaraq qalır.

Lala Aleskerova, Nijat Safiyev

THE SYSTEM OF GUARANTEES OF THE RIGHT TO WAGES IN THE LEGAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF AZERBAIJAN Resume

This article is devoted to the system of labor law guarantees of the employee's right to wages. The study showed that at present there are many problems of a theoretical and practical nature related to ensuring the implementation of the right to wages. Until now, many issues of labor law guarantees of the right to wages remain controversial.