

DOI: 10.26794/1999-849X-2018-11-4-119-124
УДК 657.1;331.107.5

НАЗРЕВШИЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гетьман Виктор Григорьевич, *д-р экон. наук, профессор,
профессор Департамента учета, анализа и аудита,
Финансовый университет, Москва, Россия*
buhuchet@fa.ru

В статье дана критическая оценка отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации. *Цель статьи* – обоснование необходимости дополнения Трудового кодекса Российской Федерации нормами, предусматривающими обязательное выделение работникам организаций части прибавочного капитала, создаваемого их трудом, квоты на членство в составе членов совета директоров и других руководящих структурах акционерных обществ представителей трудовых коллективов, пересмотра установленных в отечественном законодательстве мер ответственности лиц за задержку выплат заработной платы. *Сделан вывод*, что повышение уровня правовой защиты экономических интересов работников предприятий/организаций посредством внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации повысит деловую активность физических и юридических лиц в целях обеспечения устойчивого развития социально-ориентированного государства, каким позиционирует себя Россия.

Ключевые слова: трудовой кодекс; акционерные общества; заработная плата; прибыль; задержка заработной платы.

Urgent Issues of Improving the Labor Code of the Russian Federation

Getman Viktor G., *ScD (Economics), full professor,
professor at the Accounting, Analysis and Audit Department,
Financial University, Moscow, Russia*
buhuchet@fa.ru

The paper gives a critical assessment of certain provisions of the Russian Labor Code. *The purpose of research* was to substantiate the need to supplement the Russian Labor Code with the provisions stipulating the mandatory allocation to employees of a part of the surplus capital created by their labor, quotas for the mandatory presence of representatives of labor collectives on directors' boards and in other governing structures of joint stock companies; as well as the need to revise the employer's liability for delayed payment of wages and salaries established in the domestic legislation. *It is concluded* that increasing the level of legal protection of the economic interests of employees of enterprises/organizations by amending the Russian Labor Code will boost the business activity of individuals and legal entities contributing to the sustainable development of a socially-oriented state as Russia positions itself.

Keywords: Labor Code; joint-stock companies; wage/salary; profit, wage/salary arrears.



При анализе норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) нельзя не прийти к выводу, что он не в полной мере соответствует Конституции Российской Федерации, где записано, что Россия — социально-ориентированное государство. Однако в ТК РФ, так же как в Гражданском кодексе Российской Федерации, не нашел отражения ряд важных правовых норм, направленных на защиту социально-экономических прав трудящихся.

Необходимость выделения работникам организаций части прибавочного капитала, создаваемого их трудом

В ТК РФ отсутствует право работников экономических субъектов (т.е. рабочих и служащих) на часть прибавочного продукта, создаваемого их трудом. Нет, как это принято во многих экономически развитых странах, законодательной нормы об участии работников в распределении получаемой организацией прибыли. Этот недочет отечественного законодательства следовало бы устранить, поскольку он не позволяет считать нашу страну в полной мере современным цивилизованным государством вообще и социально-ориентированным государством в частности, каким позиционирует себя Россия. Напомним, что в годы советской власти, предшествующие периоду смены экономической модели в нашем обществе, был узаконен так называемый фонд материального поощрения, куда предприятия (при условии выполнения ими определенных плановых показателей) в обязательном порядке направляли часть своей прибыли. За счет средств этого фонда рабочие и служащие предприятия получали премии, которые в народе назывались «тринадцатой зарплатой». Желательно дополнить ТК РФ соответствующими нормативными положениями, причем они должны быть по уровню содержащихся в них мер защиты экономических интересов рабочих и служащих предприятий/организаций не ниже того уровня, который имелся у них до 1980-х гг.

Участие работников в управлении организацией

Действующее отечественное законодательство, по сути дела, если можно так выразиться, «негласно узурпировало» право рабочих и служащих на обязательное участие в управлении компанией, в частности на их представительстве в совете директоров и в других структурах. В ряде зарубежных стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой, законодательно установлены квоты такого представительства. Так, в Германии в наблюдательных советах компаний (а они, заметим, наделены, помимо всего прочего, функцией подбора ее руководства и контроля за их деятельностью), если число сотрудников в них превышает 500 человек, рабочие и служащие вправе избирать в него своих представителей. Доля последних в наблюдательном совете должна составлять 30% от всех его мест. Если же число сотрудников компании превышает 2000 человек, указанная квота установлена на уровне 50%. Такой порядок был закреплен в законодательстве Германии еще в 1976 г. и с тех пор действует. Основное его достоинство состоит в том, что рабочие и служащие компании совместно с другими сотрудниками участвуют в принятии важных решений, связанных с деятельностью компании. В результате удается выработать более сбалансированную экономическую политику в интересах владельцев капитала и сотрудников компании, что играет весьма важную роль в динамичном развитии экономики Германии, которую по праву называют локомотивом экономики ЕС.

В российском законодательстве подобных квот нет. Сейчас нередко трудно понять за какие «заслуги» то или иное лицо входит в состав органов, выполняющих функции управления акционерным обществом. Отсутствуют четкие критерии отбора лиц в состав органов управления. Особенностью российской практики является то, что в этих органах, в том числе в ПАО, как правило, полностью отсутствуют представители работников, занятых в данных экономических субъектах. Это весьма приискорбный факт, характеризующий не с лучшей стороны деловую атмосферу российского биз-

неса. Давно настала пора заканчивать строить «дикий капитализм» в нашей стране и начинать на деле создавать будущее, которое желает подавляющее большинство нашего народа, а не только олигархи и прочая «братва», которая по самым скромным подсчетам уже «уворовала» у России ценностей на не менее чем на 1,7 трлн долл. США [1]. Среди причин такого негативного явления важное место занимают изъяны в действующем законодательстве, в том числе в сфере управления экономическими субъектами.

Частота выплаты заработной платы

В ст. 136 ТК РФ установлено, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Однако на практике это требование нередко нарушается. Причем задержки с несвоевременной выплатой заработной платы в ряде случаев составляют даже не месяцы, а годы. Так, по данным Росстата по состоянию на 1 июля 2017 г. сумма просроченной задолженности по заработной плате (без учета субъектов малого предпринимательства) составила 3207 млн руб. Из этой суммы на долги, образовавшиеся в 2016 г., приходилось 938 млн руб., а на долги, возникшие в 2015 г. и ранее, — 851 млн руб. Следует заметить, что общая сумма просроченной задолженности по заработной плате с той поры продолжала расти. По состоянию на 1 октября 2017 г. она уже составила 3387 млн руб. Это свидетельствует о том, что действующая законодательная база в данной области, направленная на предотвращение подобного рода негативных явлений, не всегда срабатывает и ее необходимо совершенствовать. Сейчас, как известно, в ст. 142 ТК РФ на этот счет предусмотрено следующее: «в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право (за исключением ситуаций, предусмотренных в ТК РФ — В.Г.), известив работодателя в письменной форме, при-

остановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы... На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок». Более того, работодатель обязан выплатить этому работнику компенсацию согласно ст. 236 ТК РФ «в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно». Заметим, что ранее (до вступления в силу Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ) рассматриваемая денежная компенсация была установлена в размере не ниже одной трехсотой действовавшей

В ТК РФ отсутствует право работников экономических субъектов (т.е. рабочих и служащих) на часть прибавочного продукта, создаваемого их трудом

в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. Увеличение размеров этих компенсационных выплат, как видим, не решило всех стоящих в рассматриваемой области проблем. Дело не только и даже не столько в том, что логичнее было бы размеры рассматриваемой ставки устанавливать не от ключевой ставки ЦБ РФ, а от ставки на кредит, предоставляемый населению микрофинансовой организацией или кредитными потребительскими кооперативами, куда население обычно обращается за личными, когда задерживают выплату заработной платы. Основным недостатком этого правила является то, что в действующем законодательстве установлены заслуживающие критической оценки меры ответственности лиц, виновных/причастных к возникновению данных негативных явлений. Так, в соответствии с п. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

ях (далее — КоАП РФ) за нарушения трудового законодательства, в том числе за задержку выплаты заработной платы, предусмотрено вынесение предупреждения или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. А при повторном правонарушении подобного рода суммы штрафа соответственно составляют от 10 000 до 20 000 руб. и от 50 000 до 70 000 руб. На должностных лиц вместо штрафа в этом случае может быть наложена на основании п. 2 ст. 5.27 КоАП РФ дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Установленные суммы административного штрафа за рассматриваемое правонарушение носят, таким образом, символический характер.

В судебной практике трудно найти случай, чтобы руководителя организации лишили свободы на срок от одного до трех лет за задержку выплаты заработной платы работникам

Поэтому, естественно, на практике они не способствуют искоренению задержек с выплатой заработной платы.

Справедливости ради заметим, что в отечественном законодательстве в отдельных случаях за подобного рода правонарушения предусмотрена уголовная, а не административная ответственность, а именно согласно ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК РФ) в случаях, когда они совершены из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, руководителем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации. Причем меры ответственности указанных лиц дифференцированы в зависимости от продолжительности невыплаты заработной платы, а также полной или

части ее сумм. В УК РФ они установлены для ситуаций, когда имеются дела:

- 1) с частичной невыплатой свыше трех месяцев заработной платы;
- 2) с полной невыплатой свыше двух месяцев заработной платы.

В первом случае указанный выше руководитель наказывается на основании п. 1 ст. 145.1 УК РФ штрафом в размере до 120 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Во втором из указанных выше случаев в соответствии с п. 2 ст. 145.1 УК РФ руководитель наказывается штрафом в размере от 100 000 до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. Однако применение ст. 145.1 УК РФ на практике существенно затруднено. Прежде всего из-за того, что обвинителю в судебном порядке приходится доказывать, что руководитель своевременно не выплачивал зарплату работникам из корыстной или иной личной заинтересованности, а не по каким-либо другим причинам. А это зачастую не удается сделать. Поэтому в судебной практике трудно найти случай, чтобы руководителя организации лишили свободы на срок от одного до трех лет за задержку выплаты заработной платы работникам.

Отмеченные обстоятельства свидетельствуют о том, что содержание ст. 145.1 УК РФ нуждается в изменениях и дополнениях. Проведенные нами исследования показали, чтобы эта статья «заработала в полную силу» необходимо:

- 1) такую меру наказания руководителя организации, как лишение его свободы от одного до трех лет, оставить в ней лишь для слу-

чая, когда в судебном порядке доказано, что он совершил задержку выплаты заработной платы работников (на обозначенный в ней срок) из корыстной или иной личной заинтересованности;

2) другие меры наказания руководителя за задержку выплаты работникам заработной платы (на обозначенный в ней срок), предусмотренные в данной статье УК РФ, распространить на остальные случаи (т.е. когда в этом правонарушении четко не просматривается корыстной или иной личной его заинтересованности);

3) расширить круг лиц, привлекаемых к ответственности за задержку (на указанный в ней срок) выплат заработной платы работникам. В частности, помимо руководителя организации, в рассматриваемой статье УК РФ следует предусмотреть и наказания для членов совета директоров (или других подобных структур). Обычно задержки с выплатой заработной платы объясняются отсутствием у организации собственных средств. К возникновению такой ситуации причастны своими действиями/бездействием и члены совета директоров. В этой связи нелишне напомнить, что в отдельных странах, где используется англо-американская модель корпоративного управления (США, Великобритания, Австралия, Канада, Новая Зеландия и др.), в законодательстве присутствует норма, согласно которой в случае банкротства компании члены совета директоров могут быть привлечены не только к административной, но к уголовной ответственности. Подобную норму весьма желательно прописать и в нашем законодательстве;

4) предусмотреть в ст. 145.1 УК РФ меры ответственности владельцев организации за задержку выплат заработной платы работникам. Необходимо узаконить норму, на основании которой, если задержки с выплатой заработной платы составляют продолжительный срок (например, четыре-шесть месяцев), предприятие/организация подлежит национализации. На погашение задолженности по зарплате должны направляться и другие доходы этих лиц.

Такой подход пойдет на пользу дела, поскольку он направлен на повышение социальной ответственности бизнеса перед обществом

и его гражданами. Он, помимо всего прочего, полностью вписывается в модель социально-ориентированного государства, которым на деле должна стать Россия.

Критической оценки заслуживает норма, содержащаяся в ст. 136 ТК РФ, о том, что заработную плату работодатель должен выплачивать работнику не реже чем каждые полмесяца.

Необходимо узаконить норму, на основании которой, если задержки с выплатой заработной платы составляют продолжительный срок (например, четыре-шесть месяцев), предприятие/организация подлежит национализации

В условиях цифровой экономики, носящей рыночный характер, эта норма выглядит несколько архаично. В США и ряде других экономически развитых стран многие компании перечисляют на счета работников причитающиеся им суммы заработной платы раз в неделю, т.е. не менее четырех раз в месяц. У нас же установлено, что они должны это делать (либо выдавать ее через кассу наличными) не менее двух раз в месяц. Причем выплату за первую половину месяца называют авансом, а за вторую — окончательным расчетом по зарплате за истекший месяц. Однако само название «аванс» в данном случае употребляется не к месту, поскольку термин «аванс» противоречит самому содержанию этого понятия. Если бы эти суммы работник получал до начала работ, которые он должен выполнять, тогда бы они выглядели как аванс. Кстати следует отметить, что в отдельных странах в древние времена так и поступали. В качестве примера приведем Индию. В ее своде законов «нарада-смирита», а это один из основных источников права в древней Индии (создан в I–V в. нашей эры), в котором имеется 1089 статей (они поименованы стихами), в одной из них указано следующее: «пусть работодатель регулярно выплачивает жалование наемному работнику — в начале, середине работы или после

ее завершения и в том размере, о котором была договоренность».

Мы, естественно, не настаиваем на том, чтобы нынешние работодатели в начале каждого месяца выдавали работникам аванс под выполнение той работы, которую они должны сделать. Однако считаем, что расчеты по ней (на что следует указать в ТК РФ) необходимо осуществлять по истечении каждой недели. В условиях цифровой экономики это вполне реализуемо. Такой подход, помимо всего прочего, положительно скажется на решении еще одной проблемы. Суть ее состоит в следующем. Сейчас если работник берет кредит в банке, то за каждый день его использования начисляют, как известно, проценты. В то же время за свои услуги в виде выполненной работы (за период между начислением за нее зарплаты и выплатой ее) никто работнику проценты за них не начисляет. Он, по сути дела, на это время предоставляет работодателю беспроцентный кредит в виде заработанной, но еще не полученной заработной платы. Вся подобного рода экономия на процентах сейчас полностью «достается» работодателю, что не совсем справедливо. Предлагаемый нами

вариант (с выплатой/перечислением зарплаты работнику по истечении каждой недели) позволит существенно уменьшить размеры этой несправедливости.

Безусловно найдутся отдельные оппоненты, которые не будут согласны с вносимым предложением, приводя те или иные доводы, в том числе тот, что якобы не созданы необходимые организационно-технические условия для его реализации. Однако в таком случае они должны хотя бы признать правомерность начисления сумм рассматриваемых процентов в пользу работников, которые обязаны делать работодатели. Во всяком случае весомых аргументов и далее их не начислять не существует.

Выводы

Повышение уровня правовой защиты экономических интересов работников предприятий/организаций посредством внесения изменений в ТК РФ повысит деловую активность физических и юридических лиц в целях обеспечения устойчивого развития социально-ориентированного государства, каким позиционирует себя Россия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Черных Е. Трамп готовится конфисковать зарубежные капиталы российских олигархов и чиновников // Ежедневная рассылка новостей KP.RU. URL: <https://www.kp/daily/26735.7/3761936>.
2. Гетьман В.Г. Резервы совершенствования правовой и нормативной базы в области оплаты труда и социальных выплат // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017. № 6 (414). С. 28–32.
3. Гетьман В.Г. Нормативная база по корпоративному управлению нуждается в совершенствовании // Управленческий учет. 2016. № 10. С. 3–14.
4. Чеобатерв А. Как выжить в эпоху войн элит // Аргументы и факты. 2017. № 44. С. 19.

REFERENCES

1. Chernikh E. Trump is preparing to confiscate foreign capital of Russian oligarchs and officials [Trump gotovitsya konfiskovat` zarubezhnie kapitali rossiyskih oligarhov]. URL: <https://www.kp/daily/26735.7/3761936>.
2. Get'man V.G. Reserves for improving the legal and regulatory framework in the field of remuneration and social benefits [Rezervi sovershenstvovaniya pravovoy I normativnoy bazi v oblasti oplati truda I social'nih viplat]. *Buhgalterskiy uchet v byudjetnih I nekommercheskih organizatsiyah — Accounting in budgetary and non-profit organizations*, 2017, No. 6 (414), pp. 28–32.
3. Get'man V.G. Regulatory framework for corporate governance needs improvement [Normativnaya baza po korporativnomu upravleniyu nujdaetsya v sovershenstvovanii]. *Upravlencheskiy uchet — Managerial accounting*, 2016, No. 10, pp. 3–14.
4. Cheobaterv A. How to survive in the era of elite wars [Kak vizhit` v epohu voin elit]. *Argumenti I fakti — Arguments and facts*, 2017, No. 44, p. 19.