Глава 1. Гарантии и компенсации в трудовом праве: общая характеристика

§1. Понятие гарантий и компенсаций

Краткий исторический аспект

КЗоТ РСФСР 1918 г. раздел «Вознаграждение за труд» предусматривал: вознаграждение, определяемое тарифными положениями, а также вознаграждение за сверхурочную работу, сохранение вознаграждения за время использования отпуска, вознаграждение, в форме пособия, уплачиваемого больничными кассами за время болезни, пособия из фонда безработных, а также вознаграждение, уплачиваемое за предоставление труда (а не за произведенную работу). Следовательно, различные по своей правовой природе выплаты (заработная плата, гарантии и компенсации) не совсем обоснованно были закреплены в указанном разделе КЗоТ.

Впервые КЗоТ РСФСР 1922 г., закреплял две главы: «Вознаграждение за труд» и «Гарантии и компенсации», тем самым он разграничил заработную плату с одной стороны, а с другой – гарантии и компенсации. В частности, глава IX Кодекса называлась «Гарантии и компенсации».

В данную главу были включены нормы о сохранении заработной платы:

во время осуществления избирательного права (ст. 77);

в случае избрания на выборные должности (ст.77–1);

в случае участия в суде в качестве свидетеля, эксперта или заседателей (ст. 78);

работникам, участвующим в качестве представителей на съездах, конференциях, собраниях ... (ст. 79)

работникам, принимающим участие в добровольной пожарной дружине в качестве ее членов (ст. 79 –1);

лицам, призванным в Красную Армию (ст. 80).

лицам, направленным в командировки (ст. 81);

при переводах на другую работу (ст. 82) и увольнении (ст. 88 – 90).

В КЗоТ 1922 г. предусматривались нормы о денежной компенсации за неиспользованный отпуск (в случае его не предоставления) – ст. 91 и компенсациях при использовании одежды, обуви и т.п. – ст. 84 - 86.

В КЗоТ РСФСР 1971 г. была закреплена глава УIII «Гарантии и компенсации». В ней содержались нормы о гарантиях для работников:

1) избранных на выборные должности в государственных органах; (ст.110 КЗоТ);

2) на время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 111);

3) направляемых на повышение квалификации (ст. 112);

4) направляемых на обследование в медицинские учреждения (ст. 113);

5) являющихся донорами (ст.114);

6) изобретателей и рационализаторов (ст. 115);

Кроме того предусматривались гарантии и компенсации при направлениях в служебную командировку и переезде на работу в другую местность (ст. 116), а также компенсации за износ инструментов, принадлежащих работникам (ст. 117).

КЗоТ 1971 г. закреплял гарантии при установлении материальной ответственности работников (ст. 119) и ограничения удержания из заработной платы (ст. 124 – 125), а также запрет на удержание из заработной платы (ст. 126), при установлении перерывов, включаемых в рабочее время (ст. 153) и переводах на другую более легкую работу (ст. 155).

Выходные пособия, выплачиваемые при увольнении работников в КЗоТ 1971 г. (в отличие от КЗоТ 1922 г.) были закреплены в главе III «Трудовой договор».

Нормы - гарантии о том, что на время нетрудоспособности сохраняется место работы на срок не менее двух месяцев при болезни и четырех месяцев при беременности и родах, о сохранении заработной платы за период временной нетрудоспособности, беременности и родов предусматривались в главе «Государственное социальное страхование» (ст. 239 – 240).

Примечательно, что в КЗоТ 1971 г. была выделена специальная глава «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением» (XIII).

Целевое назначение гарантий и компенсаций заключается в обеспечении надлежащего функционирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.1 ТК РФ).

Статьей 164 Трудового кодекса РФ впервые закреплены легальные определения гарантий и компенсаций, что прогрессивно для развития российского трудового права. Такой подход федерального законодателя обусловил в научном сообществе закономерный вопрос: почему Трудовой кодекс РФ предусмотрел гарантии и компенсации в одном разделе, тогда как сравнительное изучение указанных правовых категорий показывает их неоднородность?

Усугубляет проблему то, что в современной литературе по трудовому праву преобладает позиция расширительного понимания гарантий и компенсаций либо полное смешение этих категорий. Так, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 по результатам аттестации рабочих мест должны были быть установлены следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее семи календарных дней;

- повышение оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Однако худший вариант в том, что гарантиями и компенсациями известные юристы называют абсолютно недопустимые категории.

Например, кому из работников и за какие заслуги присваивается звание «Ветеран труда»; о применении ранее действующих рекомендаций по учету ведомственных знаков; о возможных подходах к рассмотрению вопроса об отнесении конкретной награды к ведомственной; порядок присвоения звания «Ветеран труда»[1].

Классический негативный пример в трудовом законодательстве – Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 – 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», в котором к гарантиям и компенсациям отнесены:

порядок определения перечня указанных районов и местностей;

регулирование трудовых отношений;

институты рабочего времени и времени отдыха, заработной платы и др.

Исследование рассматриваемых правовых явлений не может ограничиваться лишь их выделением и сравнением. Необходимо раскрыть сущность каждого понятия в отдельности.

Гарантии

Согласно ст. 164 Трудового кодекса РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Понятие «гарантии» является объектом многих научных исследований в различных отраслях права. Но особенно это касается трудового права, и, в частности, работ посвященных гарантиям трудовых прав граждан.

Так, юридическими гарантиями трудовых прав являются, предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством[2].

Другие ученые – юристы предлагали рассматривать гарантии трудовых прав как совокупность условий, средств и способов, с помощью которых

каждому гражданину обеспечивается фактическое пользование правами и свободами, а также выполнение возложенных на него обязанностей [3].

М.В. Молодцов под гарантиями понимал средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления [4].

Указанные позиции известных юристов позволяют отметить, что в определении понятия гарантии используются похожие формулировки.

---

[1] Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам // Экономико – правовой бюллетень. 2012. № 10. С. 132.

[2] Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Автореф. дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 13.

[3] Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих. Автореферат дис… канд. юрид. наук . М., 1979. С. 7.

[4] Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим – М.: Юрид. лит., 1973. С. 3.

Необходимо подчеркнуть, что предложенные учеными - юристами дефиниции правового понятия «гарантии» отражены и в современном трудовом законодательстве, однако, как представляется, несколько в ином значении, а именно гарантии прав работников и работодателей в трудовых отношениях и иных, непосредственно связанных с ними отношениях (ст. 1 ТК РФ).

Приведенные теоретические определения отражает лишь один аспект гарантий в сфере труда – осуществление предоставленных работникам прав, то есть реализация тех прав, которые закрепляются на законодательном и договорном уровне.

Вопрос о том, что понимается под «средствами», «способами» и «условиями» в Трудовом кодексе РФ не раскрывается.

С точки зрения этимологии термин «средство» употребляется в нескольких значениях.

1. Прием, способ действия для достижения чего-н.

2. Орудие (предмет, совокупность приспособлений) для осуществления какой-н. деятельности.

3) Лекарство, предмет, необходимый при лечении, а также предмет косметики.

4. Деньги, кредиты.

5. Капитал, состояние [5].

В связи с этим попытаемся сформулировать понятие «средство» применительно к гарантиям в трудовом праве.

С.С. Алексеев выделяет понятие «правовые средства» и определяет их как объективированные субстанциональные правовые явления, обладающие фиксированными свойствами, использование которых приводит в действие силу (энергию) права и благодаря этому способствует наступлению реального, фактического социально-экономического результата, дает нужный эффект в социальной жизни [6].

О.В. Смирнов признавал юридическими гарантиями установленные законодательством средства, с помощью которых государство обеспечивает осуществление субъективных прав. Такие средства должны быть способными преодолеть отказ в осуществлении субъективного права и настоять на его полном осуществлении [7].

В.Н. Толкунова полагала, что средствами обеспечения фактической возможности пользоваться правами, в том числе трудовыми, выступают различные правовые и общественные средства лучшей реализации права женщин на труд и средства его защиты от посягательств[8].

Однако такое понимание средств не раскрывает содержание названного понятия, поскольку остается неясным, какие обстоятельства его

---

[5] Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: АЗЪ, 1995. С. 749.

[6] Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. 1987. № 6. С. 12 – 19.

[7] Смирнов О.В. Сущность права на труд в СССР. Дис… докт. юрид. наук. Воронеж, 1965. С. 453 – 454.

[8] Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Дис… докт. юрид. наук. М., 1969. С. 190.

характеризуют. В данном контексте можно предположить, что в указанных определениях ученые - юристы использует слово «средство» в значении прием, способ действия для достижения чего-нибудь, а также реальное восстановление нарушенного права.

В.Н. Скобелкин, анализируя смысл терминов «средство» и «способ», пришел к выводу, что средство – и прием, и предмет, способ же – только предмет, значит, всякий способ можно рассматривать как средство, но не всякое средство является способом. В связи с этим судебный порядок рассмотрения трудовых споров (юридическую гарантию) он относил как к средству, так и к способу, обеспечивающему восстановление трудовых прав рабочих и служащих, а санкцию, предусмотренную правовой нормой за нарушение законов о труде – только к средству, обеспечивающему осуществление трудовых прав[9].

Вместе с этим использование названных понятий в указанном значении лишает смысла определять гарантии в сфере труда через средства и способы. Представляется, что такое понимание позволяет при характеристике гарантий трудовых прав ограничиться применением лишь слова «средство».

Следовательно, в юридической науке слово «средство», применительно к определению гарантий, употребляется в смысле «прием, способ действия для достижения чего-нибудь», а также «предмет». Поэтому нет необходимости использовать термин «способ», так как он охватывается словом «средство».

Однако, ст. 164 ТК РФ использует оба термина, что позволяет предположить об их различии, ибо с точки зрения легального определения гарантий понятие «средство» не означает «прием, способ действия для достижения чего-нибудь» и «предмет», а используется в ином значении.

Гарантии в трудовом праве характеризует и такой термин как «способы». С позиции этимологии слово «способ» означает действие или систему действий, применяемые при исполнении какой-н. работы, при осуществлении чего-н.[10] И такой позиции придерживаются в науке трудового права.

В.Н. Скобелкин использовал слово «способ» в значении «прием»[11]. Но приемом является отдельное действие, движение [12].

В.Н. Толкунова, характеризуя гарантии как методы (способы) обеспечения фактической возможности пользоваться правами, отнесла к методу (способу) обеспечения реальности права женщин на труд различные мероприятия по вовлечению женщин в производство и повышению их квалификации[13]. Следовательно, и в данном случае речь идет о действиях, использование которых позволяет женщинам реализовать право на труд.

Таким образом, термин «способы» как обстоятельство, характеризующее легальное определение гарантий в сфере труда, следует рассматривать в

---

[9] Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 194.
[10] Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 746.
[11] Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 8.
[12] Ожегов С.И.. Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 580.
[13] Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 188.

качестве действий, применение которых обеспечивает реализацию правовой нормы в соответствующих отношениях (ст. 167 ТК РФ).

Аналогичное содержание понятия «способ» как обстоятельства, характеризующего легальное определение гарантий в сфере труда, можно наблюдать и при изучении иных норм, регулирующих их предоставление (ст. 173 ТК РФ и др.).

Сравнительный анализ понятий «средства», «способы», как обстоятельств, характеризующих легальное определение гарантий, показывает, что их отличие заключается в характере действий, обеспечивающих реализацию правовых норм о гарантиях в сфере труда (средства – действия имущественного характера, способы – действия неимущественного характера).

Вместе с тем следует учитывать, что средства и способы находятся во взаимной связи и их использование призвано обеспечить достижение одной и той же цели.

Термин «условие» имеет несколько значений:

1) обстоятельство, от которого что-н. зависит;

2) требование, предъявляемое одной из договаривающихся сторон;

3) правила, установленные в какой-н. области жизни, деятельности;

4) обстановка, в которой происходит, осуществляется что-н.;

5) данные, требования, из которых следует исходить[14].

Из них не все могут быть использованы для обозначения гарантий в трудовом праве.

В юридической литературе также вкладывается различный смысл слова «условие» для характеристики понятия гарантии.

Так, некоторые юристы понимают под условиями создание благоприятной обстановки для пользования основными правами и свободами и исполнения обязанностей[15], т.е. одним из обстоятельств, определяющих условия, является «создание обстановки», что вряд ли позволит использовать такое определение при характеристике гарантий в трудовом праве.

Существуют и иные точки зрения на содержание понятия условия применительно к определению гарантий.

Так, условиями, характеризующими гарантии в сфере трудового права, установленные законодательством, являются требования, правила, а также определенное соглашение сторон (согласие работника), выполнение которых обеспечивает реализацию права работника[16].

Некоторые из условий можно рассматривать и как средства или способы обеспечения прав, тогда как в других случаях такая замена невозможна и при определении гарантий понятие «условия» должно применяться в собственном значении[17].

---

[14] Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 827 – 828..

[15] Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России. М., 1997. С. 221 – 229.

[16] Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. № 9. С. 14.

[17] Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. С. 9 -10..

В.Н. Толкунова под условиями обеспечения фактического пользования права женщин на труд понимала не только социалистический экономический строй и народную политическую власть в стране, но и соответствующие условия труда, социально-бытовые условия трудящейся[18].

С точки зрения правового понятия «гарантии» указанный термин должен применяться в ином значении. Хотя в научной литературе по трудовому праву высказано противоположное мнение, согласно которому необходимо отказаться от понимания гарантий как условий[19].

Условия, наряду со средствами и способами, употребляются федеральным законодателем в качестве обстоятельства, характеризующего гарантии, что не позволяет отказаться от использования термина «условия» для обозначения гарантий.

Так, в соответствии со ст. 167 Трудового кодекса РФ сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка обусловлено его направлением в служебную командировку. Здесь «условие» употребляется в значении «обстоятельства, от которого что-н. зависит».

Аналогичный смысл указанного термина вытекает из статьи 173 ТК РФ, предусматривающей предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

Важно учитывать, что нормы, устанавливающее гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. А свобода сторон трудового договора ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающих уровень его трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством[20].

Таким образом, гарантии в сфере трудового права - способы реализации трудовых прав работников, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре.

Компенсации

Статья 164 Трудового кодекса РФ определяет понятие компенсаций как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

В науке трудового права компенсации определяются как выплаты, предназначенные для возмещения дополнительных материальных расходов, производимых работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей, либо в связи с необходимостью прибыть к месту работы (в случае

---

[18] Толкунова В.Н. Указ.соч. С. 189 – 190.

[19] Ратехина В.А. Трудоправовые гарантии права на заработную плату. Автореферат дис… канд. юрид. наук. СПб., 2007. С. 15.

[20] Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010 . № 5. С. 5 – 19.

распределения и перераспределения трудовых ресурсов), а также в иных случаях, предусмотренных законом[21].

Близко к этому понятию определение компенсаций в качестве выплат, осуществляемых за счет издержек производства или бюджетных сумм, производимых в силу предписания закона, предназначенных для возмещения дополнительных материальных расходов рабочих и служащих, понесенных ими при исполнении своих трудовых или государственных и общественных обязанностей [22].

Характерной особенностью компенсации, отличающей ее от гарантии, является цель и смысл ее выплаты - возмещение работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить, и именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных федеральными законами. В ТК РФ к таким примечательным случаям компенсаций отнесены, например, возмещение расходов связанных со служебными командировками, служебными поездками работников, работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера или при переезде на работу в другую местность (ст. 168, 168-1, 169 Кодекса). Уместно подчеркнуть возмездный характер компенсаций, которые могут выплачиваться заранее либо по факту надлежащего доказательства возникших расходов в предусмотренных в ТК РФ, иных федеральных законах случаях.

В науке трудового права справедливо отмечается, что право на компенсацию расходов необходимо отличать от права на оплату по труду. Так, если право на оплату по труду является правом на вознаграждение за живой труд, то, напротив, право на компенсационные выплаты имеет целью возмещение работнику затрат «неживого» труда, производимого для исполнения обязанностей по трудовому правоотношению[23]. Такой точки зрения на правовую природу компенсационных выплат придерживаются многие ученые - юристы[24].

Эта проблема не утратила актуальности и в настоящее время, поскольку компенсационные выплаты, в силу статьи 129 ТК РФ – составная часть заработной платы.

Кроме того, «компенсации» и иные производные от него категории употребляются в Трудовом кодексе РФ применительно к таким институтам, как время отдыха, материальная ответственность и др.

В связи с этим представляется обоснованной та правовая позиция, согласно которой употребление в законодательных текстах одного и того же

---

[21] Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву. Автореферат дис.… канд. юрид. наук. М., 1971. С. 8.

[22] Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах. Автореферат дис… канд. юрид. наук. М., 1986. С. 9.

[23] Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009. С. 326.

[24] См.: Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством //Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8. С. 121; Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961. С. 12; Смирнова Н.М. Гарантийные и компенсационные выплаты при командировках //Проблемы государства и права на современном этапе. Труды аспирантов и молодых ученых. – М.: Изд-во ИГП АН СССР, 1970, Вып. 2. С. 139.

термина без уточняющих определений затрудняет правильное понимание и применение правовых норм[25].

Наиболее распространенное в теории и на практике смешение категорий «компенсационных выплат» (ст. 129) и «компенсаций» (ст. 164 Кодекса). Особенно это касается оплаты труда за вредные и (или) опасные условия труда[26].

Очевидно, что легальное определение компенсаций, закрепленное в ст.164 ТК РФ, отличается от аналогичных категорий, используемых в некоторых других институтах трудового права.

Федеральный законодатель в определении компенсаций ограничился предложениями науки трудового права. Однако реалии сегодняшнего дня показывают, что отношения в данной области претерпели существенные изменения, в связи с этим действующее правовое регулирование представляется не совсем правильным.

В частности, вряд ли можно использовать легальное понятие компенсации в таких институтах трудового права, как рабочее время, время отдыха, заработная плата, охрана труда и др. Такое важное обстоятельство нельзя не учитывать в правовом регулировании компенсаций.

Вместе с тем существует точка зрения, что к компенсациям за вредные и опасные условия труда следует отнести меры в сфере установления рабочего времени (сокращенный рабочий день), право на дополнительный отпуск, дополнительные перерывы в работе; меры, обеспечивающие повышенную оплату труда (оплата за сверхурочную работу, доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда и т.д.), лечебно – профилактические меры (лечебно – профилактическое питание, выдача нейтрализующих веществ), меры по рациональному оборудованию рабочего места и меры личной охраны работающих (ограждения, вентиляция, освещение, бесплатная выдача предохранительных приспособлений, специальной одежды, обуви, мыла), льготы по социальному страхованию (снижение пенсионного возраста в связи с вредными условиями труда)[27].

Еще раз подчеркнем, что одним из характерных (конститутивных) признаков компенсации является наличие определенных затрат работника, которые должны быть ему возмещены.

В данном аспекте пристального внимания заслуживает следующая позиция исследователей. Компенсации призваны возместить работникам то, что было затрачено ими лично в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Компенсации не следует сводить только к денежным выплатам. К ним могут быть отнесены нравственные, духовные, творческие и иные затраты (нематериальные блага), связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Они не зависят от результатов труда работника, а от того, предусмотрена ли в законе обязанность работодателя по их выплате.

---

[25] Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Дис…докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 68.

[26] См.: например, Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам. С. 132, 134.

[27] Домрачева О. Проблемы классификации компенсаций за вредные и опасные условия труда //Кадровик. Трудовое право для кадровика.2011. № 7. С.11.

Компенсации отличаются от вознаграждения за труд, так как последнее имеет отношение к процессу и результатам труда, а компенсации – к личным затратам работника имущественного или неимущественного характера, связанным (возникающим) с выполнением трудовых обязанностей[28].

Трудовая деятельность может быть связана не только с материальными, но и нематериальными (физическими, умственными и др.) затратами работника, которые также должны быть компенсированы. Правовым основанием предоставления указанного возмещения может быть коллективный договор, локальный нормативный акт.

Так, досрочное увольнение руководителя в связи со сменой собственника имущества организации не ограничивается только выплатой денежной компенсации: собственник, обычно, возмещает понесенные руководителем затраты имущественного и бытового (семейного) характера[29].

Однако определение понятия компенсаций в статье 164 ТК РФ не учитывает указанного обстоятельства, поскольку признает компенсациями лишь денежные выплаты.

В юридической науке признано, что целью толкования нормативных правовых актов, как правило, является не просто абстрактное понимание

смысла правовой нормы ради чисто академических целей, а для того, чтобы на ее основе правильно решать конкретные жизненные коллизии и ситуации.

Примечательно, что Н.Г. Александров четко разграничивал понятие заработной платы и гарантийные и компенсационные выплаты.

В частности, к компенсационным выплатам он относил те выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при командировках, при переводах на работу в другую местность, при использовании работником собственного инструмента)[30].

Гарантийными выплатами Н.Г. Александров считал выплаты, производимые в тех случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными, т.е.:

а) связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей;

б) связанные с отдыхом и охраной труда работников;

в) в связи с обучением без отрыва от производства;

г) в связи с простоем;

д) связанные с расторжением трудового договора[31].

---

[28] Данилина – Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах. Автореферат дис…канд. юрид. наук. М., 2010. С. 21 - 22. Мирумян Л.А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности. Автореферат дис…канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21.

[29] Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Дис… докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 137.

[30]См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 326 и др.

[31] См.: Советское трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 435.

Рассматривая вопрос о понятии компенсаций, нельзя не отметить, что представляется не совсем правильным и логичным включение в понятие заработной платы компенсационных выплат. Включение компенсационных выплат никак не соотносится с устоявшимся, традиционным пониманием заработной платы наукой трудового права, ибо целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством. Кроме того, Трудовой кодекс РФ, как и ранее действующий КЗоТ 1971 г., предусматривает гарантийные и компенсационные выплаты в отдельном разделе.

Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит ее международно-правовому определению, закрепленному в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы». К сожалению, приходится констатировать, что судебная практика не признает факта не соответствия норм ст. 129 ТК РФ Конвенции МОТ № 95.

В данной ситуации уместно подчеркнуть, что согласно части 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрены законом, то применяются правила международного договора.

С учетом Конвенции МОТ № 95 из понятия заработной платы следует исключать любые платежи, не связанные с трудом или оказанием услуг.

Так, по мнению Комитета экспертов МОТ относительно соблюдения Конвенции № 95 Венесуэлой, где была установлена система предоставления неденежных льгот для работников (пищевые, транспортные), которые не считались заработной платой. Такого роды льготы не учитывались при исчислении заработной платы для определения пособий, пенсий и компенсаций работникам. Комитет экспертов МОТ отметил, что не включение различных гарантийных и компенсационных выплат в понятие заработной платы, само по себе еще не означает нарушение Конвенции № 95.

Однако прямое указание в законе на то, что выплаты и услуги носят «незарплатный» характер и, таким образом, не учитываются для целей предоставления льгот, полагающихся работникам в соответствии с законом или коллективными соглашениями за выполнение работы, приводят к выведению этих гарантий из сферы применения Конвенции МОТ № 95. В силу этого само понятие заработной платы в таком случае теряет всякий смысл.

В связи с этим трудно согласиться с распространенной в теории трудового права точкой зрения о том, что, понимая под заработной платой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, законодатель внес определенность в термин «компенсационные выплаты», которого не было в прежней редакции.

Это определенность позволит теперь правоприменителю отграничивать компенсационные выплаты, гарантирующие работнику возмещение расходов, которые он понес в связи с выполнением своей трудовой функции, от выплат,

также называемых компенсационными, но связанными с характером и условиями труда. И хотя в новом определении заработной платы отсутствует исчерпывающий перечень оснований для получения выплат компенсационного характера, включение их в понятие заработной платы означает, что эти выплаты не тождественны тем, которые производятся работнику с целью возмещения произведенных им расходов.

Напротив, заслуживает поддержки следующая трактовка исследователя, что заработной платой по отечественному законодательству признается вознаграждение только за фактический труд, т.е. труд, который выполнен. Вознаграждение за труд, который должен быть выполнен, не подпадает под правовое определение заработной платы и рассматривается в разделе гарантийных выплат[32].

Кроме того в рассматриваемом контексте необходимо и в теории, и на практике четко отграничивать понятие компенсаций (ст. 164 ТК РФ) от иных компенсационных выплат. Так, согласно ст.126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесением ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Данная компенсационная выплата (как элемент института времени отдыха) имеет иную правовую природу. В частности, она также не установлена в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Весьма расширительное толкование компенсаций дано в постановлении Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Так, в соответствии с пунктами 2 и 3 указанного нормативного правового акта Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6 – месячный срок после вступления в силу Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных

---

[1] См.: Пономарева Г.А. Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса. /Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения. Отв. ред. К.Н.Гусов М., 2004. С. 287 – 288.

компенсаций.

Компенсационные выплаты нередко производятся в сочетании с гарантийными выплатами. В связи с этим не случайно, что раздел VII и глава 24 Трудового кодекса РФ названы «Гарантии и компенсации».

Вместе с тем в теории трудового права и на практике недопустимо допускать смешение «гарантий и компенсаций» и «гарантийных и компенсационных выплат», ибо первая категория существенно шире, чем вторая[33].

Гарантийные выплаты и доплаты

Под гарантийными выплатами понимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности.

Гарантийные выплаты производятся при: выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья работников; выполнении работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений, простое не по вине работника; повышении работником квалификации без отрыва от работы.

В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеется в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета зарплаты при увольнении. Они выплачиваются не за труд (затраченный и его результат, в отличие от заработной платы), а за время отсутствия на работе в указанных трудовым законодательством случаях. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

В определенных случаях, когда работник не может по ряду причин в полном объеме выполнить свою трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, за ним сохраняется его обычный уровень оплаты труда.

Гарантийные доплаты, в отличие от гарантийных выплат, непосредственно связаны с выполнением работником трудовой функции. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за

---

[33]См.: например, Анисимов Л. О системе трудового права. По его мнению, современная система трудового права включает в себя институт «гарантий и компенсаций», несколько далее – институт «гарантийных и компенсационных выплат»//Вопросы трудового права. 2011. № 11. С. 16 –18. А в сущности «гарантии и компенсации» вряд ли можно признать институтом трудового права, так как нормы о них содержатся во всей отрасли трудового права, начиная с общих положений, социального партнерства в сфере труда и заканчивая защитой трудовых прав и свобод, рассмотрением и разрешением трудовых споров (разделы 1 – 13 ТК РФ).

изготовленную продукцию.

Целевое назначение гарантийных выплат – предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с отвлечением работника от выполнения трудовых обязанностей, тогда как гарантийные доплаты, как и гарантийные выплаты, направлены на сохранение обычной заработной платы работника[34].

Виды гарантийных выплат и доплат можно классифицировать на две группы:

- зависящие от производства и работодателя;
- не зависящие от производства и работодателя, но необходимые для государства, общества.

К *первой группе* относятся следующие виды гарантийных выплат и доплат:

- оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному работнику, при восстановлении его на работе в размере среднего заработка или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу или без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку основания его увольнения;
- выплата выходного пособия при увольнении работника в размере двухнедельного или месячного среднего заработка (некоторым категориям работников установлено специальным законодательством в повышенных размерах);
- сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до трех месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства;
- гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков и целевых для учебы отпусков;
- сохранение среднего заработка по прежней работе при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;
- оплата в размере среднего заработка за перерыв для кормления ребенка до достижения им возраста полутора лет и др.;
- сохранение среднего заработка по прежней работе беременным женщинам при переводе их на другую работу;
- оплата труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, при переводе их на другую работу;
- оплата дополнительного выходного дня в размере среднего заработка женщинам, работающих в сельской местности.

---

[34] Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд. М., 1982. С. 5.

- доплаты к заработной плате работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы за счет средств работодателя.

Ко второй *группе* гарантийных выплат относится оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей. Средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей.

Гарантийные выплаты предусмотрены для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года.

Итак, в целях разграничения таких выплат, как заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты следует учитывать их целевое назначение.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда и его результатом. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей. Гарантийные выплаты, установлены в целях охраны материальных интересов работников.

Работники имеют право на их получение в случаях, когда освобождаются от работы.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника. Иногда гарантийные выплаты ограничиваются установленным законодательством пределом. Ограничение может выражаться в установлении периода времени, за который работник вправе получить средний заработок (например, это относится к выходному пособию).

В ст. 165 ТК РФ установлен перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций, который нельзя признать исчерпывающим. Так, в него не закреплены случаи освобождения работников от работы в целях охраны их здоровья (гарантии при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время, четырех дополнительных выходных дней родителям детей-инвалидов), оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе (а не только при задержке выдачи трудовой книжки), невыполнение норм выработки и выпуск бракованной продукции не по вине работника, когда работнику полагаются гарантийные доплаты, и др.

Большинство гарантий и компенсаций предусмотрено Трудовым кодексом РФ (в VII и других разделах). Но есть и такие, которые в Кодексе не упоминаются, но предусмотрены в иных федеральных законах, - например, в от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (в ред. от 20 октября 2011 г. № 263 –ФЗ), от 6 марта 1998 г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", в Федеральном конституционном законе от

26 апреля 2001 г. № 3- ФКЗ «О чрезвычайном положении» и др.

§2. Виды гарантий и компенсаций, их классификация

Согласно ст. 165 Трудового кодекса РФ помимо общих гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др. работникам предоставляются определенные гарантии в случаях:

1) направления в служебные командировки;
2) переезда на работу в другую местность;
3) исполнения государственных или общественных обязанностей;
4) совмещения работы с обучением;
5) вынужденного прекращения работы не по вине работника;
6) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
7) прекращения трудового договора по отдельным основаниям;
8) задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
9) иных, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативные правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей

В науке трудового права представлены различные точки зрения по вопросам подразделения гарантий и компенсаций на определенные виды.

Так, В.Н. Скобелкин предлагал подразделять юридические гарантии трудовых прав на три группы:

1) гарантии, обеспечивающие вступление в правоотношение;
2) гарантии, обеспечивающие беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении;
3) гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных прав.

К гарантиям, обеспечивающим вступление в правоотношение, он относил запрет необоснованных отказов в приеме на работу, разрешение принимать граждан на работу с неполным рабочим днем и неполной рабочей неделей либо устанавливать неполное рабочее время впоследствии. В свою очередь, гарантиями, обеспечивающими беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении, ученый – юрист называл, например, установление обязанности администрации согласовывать свои действия с общественным или государственным органом либо с самим работником, контроль за соблюдением трудового законодательства и прав трудящихся. Наконец, в качестве примера гарантий, обеспечивающих восстановление нарушенных

прав, им указывается возможность работника обжаловать незаконные действия работодателя[35].

О.В. Смирнов классифицировал гарантии по содержанию и способам осуществления их на:

а) материально-правовые; б) процессуальные; в) общественно-правовые, то есть такие, которые связанны с осуществлением охранной функции профсоюзов.

Кроме этого он подразделял гарантии трудовых прав по целевому назначению, а именно:

а) гарантии реализации трудовых прав;

б) гарантии охраны трудовых прав.

К гарантиям реализации трудовых прав О.В.Смирнов относил, в частности, право работника расторгнуть по своей инициативе трудовой договор, повышенную оплату за работу в сверхурочное время и праздничные дни.

К гарантиям охраны трудовых прав - обязанность администрации предприятия или учреждения согласовывать свои действия с общественными органами, строго определенный перечень оснований, по которым администрация может увольнять работников, привлекать к материальной ответственности[36].

Следовательно, в данном случае представлена, заслуживающая пристального внимания, классификация гарантий трудовых прав в широком смысле.

В теории трудового права классифицируются гарантии трудовых прав на виды и в узком смысле, т.е. подразделяя их на: гарантийные выплаты и гарантийные доплаты, выплачиваемые работнику с целью недопущения снижения его заработной платы.

Так, С.С. Каринский подчеркивал, что все предусмотренные законодательством гарантийные выплаты могут быть подразделены на две группы. К первой группе относятся выплаты, производимые тогда, когда работник не должен был выполнять возложенные на него трудовые обязанности, а ко второй группе – выплаты, производимые тогда, когда работник не мог выполнять свои трудовые обязанности[37].

Некоторые юристы классифицировали гарантийные выплаты на три группы:

1) выплаты, при которых заработная плата сохраняется полностью;

2) выплаты в процентном отношении к заработной плате или в определенном размере, отличающемся от среднего заработка;

---

[1] Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Автореферат дис. ..докт. юрид. наук: С. 13, 17 – 20, 22, 26, 29.

[36] Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 года// КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. Труды ВЮЗИ. М., 1974. Т. 35. С. 44 – 46.

[37] Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством //Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8. С. 125 – 126.

3) выплаты, при которых сохраняется зарплата, но они ограничены определенным сроком[38].

Иная позиция - гарантийные выплаты (доплаты) предоставляются в виде среднего заработка или его части (доплаты до среднего заработка) в случаях, когда работник полностью или частично освобожден от выполнения трудовых обязанностей[39].

Классификация компенсационных выплат представлена в науке трудового права также неоднозначно.

С точки зрения В.С. Короткова, все компенсационные выплаты могут быть подразделены на выплаты, компенсирующие фактические материальные расходы рабочих и служащих, и выплаты, компенсирующие возможное повышение материальных расходов. Значение данной классификации он видел в том, что благодаря такому делению компенсационных выплат устанавливается различие в их размерах[40].

Н.В. Калпина классифицирует компенсационные выплаты по основаниям, влекущим их возникновение (командировки, использование инструментов), а также от вида выплат, с учетом их служебной роли, узкого целевого назначения (суточные, выплаты, призванные возместить расходы, связанные с переездом и провозом багажа, единовременное пособие, выходное пособие, компенсация за амортизацию инструментов, за не выданную спецодежду) [41].

Классификация компенсационных выплат на три группы, исходя из их оснований, представляется наиболее распространенной. По такому критерию выделяются компенсационные выплаты, которые предоставляются при:

а) направлении в служебную командировку;

б) переводе работника на работу в другую местность;

в) использовании работником собственного инструмента или приобретения спецодежды для нужд предприятия [42].

Классификация исходя из условий и способов предоставления работникам гарантий и компенсаций в сфере труда. При этом нельзя не учесть и особенностей субъектного состава отношений по предоставлению гарантий и компенсаций, а также их целевого назначения.

Исходя из условий предоставления гарантий и компенсаций, можно выделить гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при:

- направлении в служебную командировку или служебную поездку;

---

[38] Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах. Дис... канд. юрид. наук. М., 1986. С. 39.

[39] Зайцева Л.В. Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования // Международные юридические чтения. Материалы научно-практической конференции (12 апреля 2006 г.). Омск, 2006, Ч. 5. С. 24.

[40] Коротков В.С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву. Дис… канд. юрид. наук. М., 1966. С. 88.

[41] Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву. Дис… канд. юрид. наук. М., 1971. С. 28.

[42] Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. М., 1961. С. 12; Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы в СССР. М., 1963. С. 38; Лившиц Р.З. Проблемы правового регулирования заработной платы в СССР. Дис… докт. юрид. наук. М., 1972. С. 73.

- переезде на работу в другую местность;
- исполнении государственных или общественных обязанностей;
- обучении в образовательном учреждении;
- временной нетрудоспособности;
- использовании личного имущества в интересах работодателя, а также

в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

В.И. Симонов классифицирует гарантии и компенсации, исходя из:

1) условий их предоставления работникам;

2) способов их предоставления работникам;

3) особенностей субъектов отношений по предоставлению гарантий и компенсаций;

4) их целевого назначения.

В связи с этим по первому критерию выделены гарантии и компенсации, предоставляемые работнику при:

- направлении в служебную командировку или служебную поездку;
- переезде на работу в другую местность;
- исполнении государственных и общественных обязанностей;
- прохождении профессионального обучения у работодателя;
- временной нетрудоспособности;
- использовании личного имущества в интересах работодателя.

В других случаях, предусмотренных локальными нормативными актам, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

По видам (формам) предоставления работникам гарантий и компенсаций выделяются имущественные (в денежной форме) и неимущественные (в неденежной форме), которые носят как общий, так и специальный характер.

По субъектному критерию выделяются общие и специальные гарантии и компенсации. К числу общих исследователь относит те, которые предоставляются при участии в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, при приеме на работу, переводе на другую работу, обработке персональных данных работника, установлении продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охране труда и в других случаях.

Специальными гарантиями и компенсациями являются те, которые связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (раздел XII ТК РФ).

По целевому назначению выделяются гарантии и компенсации, исходя из вида отношений, входящих в предмет трудового права:

- отношений, предшествующих трудовым,
- трудовых и сопутствующим им отношений;
- отношений, вытекающих из трудовых[43].

---

[43] Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Автореферат дис…канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21 – 23.

Итак, виды, классификация гарантий и компенсаций, представленные в исследованиях советских и российских ученых - трудовиков заслуживают пристального внимания и без анализа которых вряд ли можно сформулировать адекватную современным социально - экономическим потребностям общества правовую концепцию гарантий и компенсаций.

При этом нельзя не отметить, что с позиции методологической науки, традиционно систему гарантий прав и свобод человека и гражданина подразделяют на: 1) общие (экономические, политические, идеологические) и 2) специальные (юридические). При этом их проявление представляется различным.

Экономические гарантии (эффективность общественного производства, фонд свободного времени и др.) обусловливают, например, реальность права на отпуск, т.к. создают материальные предпосылки для его осуществления.

Политические гарантии определяются состоянием и развитием политической системы общества, включая государство и государственную

власть. Поэтому политические гарантии права определяются через направленность политики государства в сфере труда и занятости и их

правового регулирования.

Идеологические гарантии относятся к мировоззрению человека и гражданина, к их правовой культуре и правосознанию. Особое значение имеет в данном контексте правосознание и правовая культура представителей работодателей - организаций и работодателей - физических лиц, которые нередко игнорируют трудовые права работников и гарантии этих прав.

Общие (фундаментальные) гарантии образуют комплекс базовых условий, которые определяют реальность основных прав и свобод человека и гражданина.

Юридические (правовые) гарантии - совокупность специальных правовых средств и способов, при помощи которых реализуются, охраняются и защищаются права и свободы, пресекаются их нарушения, восстанавливаются нарушенные права [44].

Юридические гарантии - правовые нормы (обязывающие, управомочивающие и запрещающие), предусматривающие средства обеспечения осуществления и защиты субъективных прав и обязанностей и которые выражаются в форме дозволений, предписаний, запретов.

С точки зрения общей теории права гарантии подразделяются на *конституционные и отраслевые*. Конституционные гарантии являются фундаментом гарантирования основных прав и свобод человека и гражданина. Так, в Конституции Российской Федерации предусмотрено:

- государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (часть 2 ст.19);[45]

---

[44] См.: Глотов С.А. Миронов О.О., Фомиченко М.П., Шаклеин Н.И. Права человека в международном и российском праве. Курс лекций. Отв. ред. О.О. Миронов. М., 2007. С. 56.

[45] Представляет интерес предложение о дополнении ч. 2 ст. 19 Конституции РФ указанием на то, что государство гарантирует не только равенство прав и свобод человека и гражданина, но и равенство возможностей. См.: Евдонова С.В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права. Автореферат дис…канд. юрид. наук. М., 2010. С. 9.

- государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется (часть 1 ст. 45);

- каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (часть 1 ст. 46);

- в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина (часть 2 ст. 55).

Исходя из субъективного критерия юридические гарантии в трудовом праве можно подразделить на *общие и специальные*.

К общим гарантиям относятся такие средства обеспечения прав, которые применимы ко всем работникам.

Согласно части 1 ст. 165 Трудового кодекса РФ помимо общих гарантий и компенсаций работникам также предоставляются гарантии и компенсации в случае направления в служебную командировку; переезда на работу в другую местность; исполнения государственных или общественных обязанностей; совмещения работы с обучением… и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Не смотря на такую конструкцию ст. 165 ТК РФ, очевидно, не совсем правильно было бы квалифицировать указанные гарантии и компенсации как специальные.

Специальными (дополнительными) гарантиями и компенсациями, следовало бы признать те, которые связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников (раздел XII ТК РФ) и отражающие дифференциацию в правовом регулировании отношений, входящих в предмет трудового права. Например, специальные юридические гарантии, предусмотренные для женщин, лиц с семейными обязанностями, работников, не достигших возраста 18 лет, руководителей организаций и т.д.

Гарантии и компенсации можно подразделить и на такие группы как *имущественные и неимущественные*.

К имущественным гарантиям работников следует отнести, например, сохранение среднего заработка; к компенсациям – выплату за амортизацию инструментов, которые работник использовал в интересах работодателя.

К неимущественным гарантиям работников можно отнести, например, сохранение места работы (должности).

Целевое назначение гарантий и компенсаций позволяет выделить те из них, которые обеспечивают функционирование:

- трудовых отношений;

- иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми (ст. 1 ТК РФ).

С учетом целевого назначения гарантии обоснованно было бы классифицировать на гарантии реализации и охраны (защиты) трудовых прав работников и работодателей.

Гарантии и компенсации логично классифицировать по их *содержанию* (статьи 21 – 22 ТК РФ), а также по субъекту трудового правоотношения:

а) гарантии и компенсации, предусмотренные для работников;

б) гарантии и компенсации, установленные для работодателей.

Известной и распространенной гарантией на практике для работодателя является положение ст. 80 ТК РФ о двух недельном сроке предупреждения работодателя об увольнении работника по его инициативе.

Раздел VII Трудового кодекса РФ закрепляет случаи предоставления гарантий и компенсаций, которые распространяются на всех работников, что определяет единство правового регулирования отношений по предоставлению гарантий и компенсаций. Вместе с этим в разделе XII ТК РФ сосредоточены нормы о гарантиях и компенсациях, характерные для отдельных категорий работников. В этом проявляется дифференциация трудового права в регламентации отношений по предоставлению гарантий и компенсаций.

Сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании отношений по предоставлению гарантий и компенсаций может отражаться и в локальных нормативных актах, коллективных договорах и соглашениях, трудовых договорах.

Гарантии и компенсации целесообразно классифицировать и по уровням их принятия компетентными органами государственной власти на:

- федеральный (установление МРОТ – ст. 133 ТК РФ);
- субъекта Российской Федерации (РМЗП – ст. 133. 1 ТК РФ).

В соответствии со ст. 6 Трудового кодекса РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников).

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые

без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Для реального обеспечения трудовых прав работников исключительно важна часть 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ, в которой предусмотрено, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашения или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Контрольные вопросы

1. Определите понятие гарантий и компенсаций.
2. Раскройте значение правового регулирования гарантий и компенсаций.
3. Укажите отличия гарантийных выплат от гарантийных доплат.
4. В чем отличие компенсаций от компенсационных выплат как элемента заработной платы?
5. Назовите виды гарантий и компенсаций.
6. Дайте классификацию гарантий и компенсаций.