**Гарантии, предупреждающие нарушение права работника на получение вознаграждения за труд.**

**ВВЕДЕНИЕ.**

Действующая Конституция Российской Федерации[[1]](#footnote-1) предусматривает право каждого трудящегося на получение вознаграждения за свой труд. Этому праву корреспондирует обязанность работодателя выплачивать лицу, работающему по трудовому договору, заработную плату. Эта обязанность работодателя относится к обязательным условиям трудового договора, вытекает из понятия последнего, установлена Федеральным законом (статья 15 КЗоТ РСФСР[[2]](#footnote-2)). Современное трудовое право определяет сроки исполнения этой обязанности. Так в соответствии со статьей 96 КЗоТ РСФСР заработная плата должна выплачиваться работодателем не реже чем каждые полмесяца; а при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, должна быть произведена по общему правилу в день увольнения ( статья 98 КЗоТ РСФСР).

Международные нормы также содержат правила относительно оплаты труда. Следует заметить, что с принятием Конституции Российской Федерации международные договоры Российской Федерации стали источником трудового права ( конечно же при условии их ратификации ). Более того, они стали приоритетным источником. "Приобретение международным договором характера источника права означает прежде всего, что при рассмотрении трудовых споров в суде работник вправе ссылаться на них для защиты своего права, а суд обязан принять их во внимание. В свою очередь, судья вправе ссылаться на международные договоры Российской Федерации, если содержащаяся в международном договоре норма более полна и определена, чем в законодательстве[[3]](#footnote-3)". В статье 23 Всеобщей декларации прав человека провозглашено: "каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человеческое существование для него самого и его семьи"; в статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах[[4]](#footnote-4) указывается, что "участвующие в настоящем пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся … удовлетворительное существование для их самих и их семей…" Вполне очевидно, что достойное и удовлетворительное существование лица, работающего по трудовому договору, возможно только при условии выплаты причитающегося ему вознаграждения. Причем порядок выплаты заработной платы должен носить гарантийный характер. Поэтому и в международном праве, и в национальном законодательстве устанавливаются правила, устанавливающие сроки исполнения работодателем своей обязанности по оплате труда.

Так, в Конвенции МОТ № 95[[5]](#footnote-5) установлено правило, предусматривающее выплату заработной платы через равные промежутки времени (статья 12 Конвенции ). Рекомендации МОТ об охране труда №85 конкретизируют это положение: выплаты заработной платы должны осуществляться не реже двух раз в месяц через промежутки времени не превышающие 16-ти дней для трудящихся с почасовым, подневным или понедельным исчислением заработной платы, и не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления (п.4 Рекомендаций).

Важность права работника на получение вознаграждения за труд трудно переоценить, так как получение заработной платы нередко является единственным источником существования российских граждан. Неисполнение работодателем своей обязанности оплатить труд работников на фоне снижающегося уровня жизни населения не может не привести к возрастанию напряженности в обществе. Примеров тому немало. Кроме того право работника на получение вознаграждения за труд может быть ограничено не только виновными действиями работодателя, но и сложившейся экономической обстановкой на предприятии ( например, банкротство ).

В литературе неоднократно указывалось на то, что трудовое законодательство исторически формировалось как отрасль права, главной функцией которой является защита экономически более слабой стороны трудового договора – работника. Защитная функция включает всю совокупность мер по предупреждению, предотвращению и установлению причин, порождающих нарушение законности.

**ГАРАНТИИ, ПРЕДУПРЕЖДАЮЩИЕ НАРУШЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКА НА ПОЛУЧЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД .**

**1.Контрольно-надзорная деятельность специально уполномоченных органов.**

В Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию указывается, что "более половины граждан страны страдают от задержки выплат зарплат и пенсий, удавка неплатежей парализует экономику;…власть слабо обеспечивает выполнение законов и указов… Тяжелая экономическая ситуация, бедственное положение в социальной сфере требуют совместных энергичных действий[[6]](#footnote-6)". Безусловно, что в данное время должны в полной мере использоваться правозащитные функции всех государственных органов. Причем, деятельность последних должна быть направлена, прежде всего, на предотвращение нарушений прав граждан. Речь идет о контроле.

С целью усиления контроля за соблюдением прав работников в сфере оплаты труда был принят ряд нормативных актов: Указы Президента Российской Федерации "О проверках соблюдения законодательства об оплате труда" от 19.02.96. № 209 [[7]](#footnote-7), "Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан" от 10.03.94. № 458 [[8]](#footnote-8) ; Постановление Правительства Российской Федерации "О мерах по реализации Указов Президента Российской Федерации, направленных на обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетной сферы" от 06.03.96. №230[[9]](#footnote-9)и др.

В соответствии с законодательством Российской Федерации надзор и контроль за соблюдением прав работника в области оплаты труда осуществляют:

1.Федеральная инспекция труда при министерстве труда Российской Федерации ( Рострудинспекция ) и подведомственные ей государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации в соответствии с Постановление Правительства Российской Федерации от 28.01.00. "О Федеральной инспекции труда[[10]](#footnote-10)".

2.Прокуратура Российской Федерации в рамках надзора за соблюдением прав и свобод человека в соответствии с Федеральным законом "О прокуратуре Российской Федерации" от 18.10.95. в редакции Федерального закона от 19.11.99. № 202-ФЗ.

Контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют и другие органы, в частности, органы следствия и дознания в рамках деятельности по обнаружению признаков преступления. Однако эта деятельность носит специализированный характер - уголовное преследование лиц, виновных в совершении преступлений, и привлечение последних к уголовной ответственности ( вопросы ответственности за нарушение права работника на получение вознаграждения за труд будут рассмотрены ниже), нас же интересует предупреждение нарушений прав работника в области оплаты труда вообще, а не только в части предупреждения преступлений. Рассмотрим контроль за соблюдением права работника на получение вознаграждения за труд, осуществляемый органами Рострудинспекции и прокуратуры.

**Органы Рострудинспекции.**

Рострудинспкция и подведомственные ей государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации образуют единую систему надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Сотрудники Ростоудинспекции с целью защиты трудовых прав граждан вправе проникать на территорию любых учреждений, предприятий и организаций вне зависимости от форм собственности, запрашивать необходимые документы, налагать административные штрафы в соответствии с КоАП РСФСР, предъявлять обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства Российской Федерации. Так, рассматриваемыми органами в 1998 году было проверено около 45000 организаций, в которых выявлено более 35000 нарушений законодательства об оплате труда[[11]](#footnote-11). Представители госинспекции труда располагают большими возможностями, чтобы "подтолкнуть" работодателя к выполнению требований законодательства. В 1998 году, например, госинспекциями труда субъектов Российской Федерации в результате выявленных нарушений законодательства об оплате труда, вынесено более 35000 предписаний об их устранении. По требованиям инспекторов труда работникам организаций выплачено около 9 млрд. рублей. В соответствии с Указом Президента от 19.02.96. № 209 Рострудинспекция при обнаружении сроков выдачи заработной платы обязана незамедлительно применять к виновным установленные законодательством штрафные санкции, выявляя причины и условия, способствующие таким нарушениям.

**Органы прокуратуры.**

В соответствии со статьей 2 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации " ( Собрание законодательства Российской Федерации от 20.11.95., №47,статья 4472) прокуроры осуществляют надзор за исполнением законов и соблюдением прав и свобод человека и гражданина в целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод, а также охраняемых законом интересов общества и государства. В действующем законе "О прокуратуре Российской Федерации" надзор за соблюдением прав и свобод человека выделен в отдельное направление. Ему посвящена специальная глава, в которой определены предмет надзора, средства и формы прокурорского реагирования. Таким образом, защита прав и свобод граждан представляет непременную специально выделенную в законодательстве функцию прокурорского надзора в Российской Федерации[[12]](#footnote-12).

Прокурор при осуществлении возложенных на него функции вправе беспрепятственно входить на территорию любых организаций, требовать предъявления необходимых документов, принимает меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, привлекает к ответственности лиц, нарушивших закон. Прокурор вправе вынести представление об устранении нарушений закона, которое подлежит безотлагательному рассмотрению. В случае нарушения прав и свобод значительного числа граждан, либо в силу иных обстоятельств нарушение закона приобрело особое общественное значение, прокурор предъявляет иск в интересах пострадавших. Анализ статистических данных свидетельствует, что сфера предъявления прокурором гражданских исков в защиту граждан постоянно расширяется и неизбежно становится доминирующей формой реагирования на нарушение закона. Кроме того, "… работники предприятий и организаций могут потребовать от прокурора, в зоне обслуживания которого находится данное предприятие или организация, чтобы он обратился в арбитражный суд с заявлением о возбуждении дела о несостоятельности (банкротстве) предприятия, организации[[13]](#footnote-13)".

**МОТ.**

Конвенции как источник трудового права Российской Федерации имеют особую значимость для практики правового регулирования труда и особую правовую силу. Это обусловлено тем, что применение содержащихся в них норм о труде может быть проконтролировано не только судом, как это имеет место в отношении законодательства, но и самой МОТ, в рамках которой действует специальный контрольный механизм. Серьезное внимание ему стали уделять в 50-60-х годах. Именно тогда было сформировано то, что сегодня называется системой контроля за применением конвенций и рекомендации о труде. Будучи созданным в 1919 году, этот контроль впоследствии приобрел новые формы и методы. Но сегодня ощущается настоятельная необходимость в его усилении, ликвидации пробелов и слабых мест. Система контроля МОТ состоит из трех основных частей – регулярного контроля; контроля, осуществляемого по мере необходимости ( общий контроль ) и специального контроля за соблюдением прав профсоюзов.

Регулярный контроль осуществляется двумя органами – Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций и соответствующим Комитетом Генеральной конференции МОТ.

Комитет экспертов, состоящий из 20 человек – специалистов в области трудового и международного права, не является трибуналом. Его мнение не имеет юридической силы, его решения не связывают государства, не имеют для них обязательной силы. Функция комитета – оценить на сколько национальное законодательство соответствует ратифицированной государством конвенции.

В отличие от Комитета экспертов, Комитет Конференции состоит из представителей правительств, предпринимателей и трудящихся, то есть лиц, непосредственно заинтересованных в применении норм. Его оценки так же не являются обязательными.

Общий контроль осуществляется в тех случаях, когда в Международное бюро труда поступают представления ( претензии ) или жалобы. Представление может сделать любая организация предпринимателей или трудящихся. Сущность представления состоит в утверждении ею того, государство – член МОТ не обеспечило должным образом соблюдение конвенции, участником которой оно является. Жалоба может быть подана государством – членом МОТ на любого другого члена, который не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими. Кроме того, Административный совет может по собственной инициативе начать процедуру расследования, главное в которой – создание комиссии, дающей рекомендации относительно мер для удовлетворения жалобы. Если государство не принимает рекомендации, то оно должно сообщить, желает ли передать спор в Международный суд. В случае передачи решение суда окончательно. Необходимо заметить, что работник как личность подать жалобу не может. "… такое представляется не совсем оправданным[[14]](#footnote-14)". Если бы частные лица имели возможность обращаться по вопросам, касающихся ратифицированных конвенций, сфера деятельности контроля МОТ была бы безусловно расширена. "… работник должен иметь право представить жалобу… Для этого требуется лишь два непременных условия: нарушение его прав должно быть конкретным и касаться его лично; нарушение должно быть рассмотрено во всех инстанциях по разрешению трудовых споров, существующих в стране[[15]](#footnote-15)".

В настоящее время в Уставе МОТ имеется статья, которая допускает возможность применения санкций, однако до настоящего времени она ни разу не применялась. Ясно, что контроль за применением конвенций должен заканчиваться санкциями. По крайней мере после настойчивых напоминаний со стороны МОТ и ограниченно по времени.

Ответственность за нарушение права работника на получение вознаграждения за труд.

Профессор Иоффе О. С. определяет юридическую ответственность, как меру государственного принуждения, основанную на юридическом и общественном осуждении поведения правонарушителя и выражающуюся в установлении для него определенных отрицательных последствий в виде ограничений личного и имущественного характера[[16]](#footnote-16). Цель юридической ответственности в общей форме можно определить как охрану существующего строя и общественного порядка. Ответственность же, применяемая к конкретному правонарушителю, имеет более узкую цель – наказание виновного. При этом государство, осуществляя меру государственного принуждения, преследует еще одну цель – предупреждение совершения правонарушений впредь.

Юридическая ответственность является важнейшим и необходимым средством для укрепления законности в области оплаты труда работников. Однако сегодня, когда у работодателя в силу общеэкономического кризиса в нашей стране просто нет денежных средств на выплату заработной платы своим работникам, привлечение работодателя к ответственности невозможно ( так как одним из основных принципов наступления ответственности является вина правонарушителя). "… установленные меры наказания недобросовестного руководителя не всегда гарантируют своевременность и полноту расчетов с работниками за труд, не содержат механизмов возмещения материального и морального ущерба[[17]](#footnote-17)". В случае же, когда вина работодателя доказана, юридическая ответственность является одной из важнейших гарантий предупреждения нарушения права работника на получение вознаграждения за труд.

Юридическая ответственность может наступить лишь при наличии комплекса социально-правовых и фактических оснований.

Первое основание – правовая норма, предусматривающая возможность применения мер ответственности за правонарушение.

Фактическим основанием юридической ответственности является правонарушение. Оно, как известно, характеризуется совокупностью различных признаков, образующих состав правонарушения.

Третье обязательное основание – правоприменительный акт, которым возлагается юридическая ответственность, определяются конкретный вид и мера ответственности. Это может быть приговор или решение суда, приказ администрации и т.д.

За нарушение права работника на получение вознаграждения за труд действующим законодательством Российской Федерации предусмотрены следующие виды юридической ответственности:

Уголовная;

Административная;

Дисциплинарная.

Рассмотрим эти виды ответственности подробнее с точки зрения оснований наступления ответственности.

Уголовная ответственность работодателя за нарушение права работника на получение вознаграждения за труд.

Этот вид ответственности предусмотрен Федеральным законом " О дополнении Уголовного кодекса Российской Федерации статьей 145.1" от 15.03.99. № 48-ФЗ ( Собрание законодательства Российской Федерации от 15.03.99., №11, ст. 1255 ). Объективная сторона этого преступления состоит в невыплате свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат руководителем предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности. Как видно, законодатель предусмотрел мотив совершения данного преступления, что сужает сферу применения этой нормы. " Во всех случаях, когда причиной задержек выплаты заработной платы является отсутствие или недостаточное финансирование организации из бюджетов или по вине деловых партнеров, виновных практически невозможно определить[[18]](#footnote-18)".

Кроме того, действующим Уголовным кодексом Российской Федерации[[19]](#footnote-19) предусмотрена уголовная ответственность для служащих, на которых возложены функции по выплате заработной платы работникам бюджетных организаций. Как уже отмечалось выше, часто причиной нарушения прав работника является нецелевое расходование должностными лицами денежных средств, а также злоупотребление ими служебными полномочиями. Статья 285 УК РФ предусматривает уголовную ответственность за использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

Наглядным примером является уголовное дело, рассмотренное в марте 1996 года Усть-Калманским районным судом Алтайского края в отношении Акиньшиной и Клишина. Клишин работал заведующим отдела народного образования администрации Усть-Калманского района, а Акиньшина – главным бухгалтером. В декабре 1994 года Акиньшина с согласия Клишина взяла в кассе отдела и присвоила 13 млн. рублей, предназначенных для выплаты заработной платы учителям. Заработная плата учителям за ноябрь 1994 года была выплачена лишь в январе 1995 года и в последующие месяцы долг по заработной плате погашен не был. В июле 1995 года учителя обратились в прокуратуру с заявлением, в котором просили разобраться с причинами систематических задержек выплат заработной платы, что послужило поводом к возбуждению уголовного дела в отношении Акиньшиной и Клишина, которые в последующем были осуждены[[20]](#footnote-20).

**Административная ответственность.**

Привлечение работодателя к административной ответственности возможно по двум основаниям. В качестве общего основания выступает статья 41 КоАП РСФСР[[21]](#footnote-21), предусматривающая наложение административного взыскания на должностное лицо предприятия, учреждения, организации не зависимо от форм собственности, виновного в нарушении законодательства Российской Федерации о труде. В случае установления в коллективном договоре предприятия обязательств работодателя относительно оплаты труда и, в частности, сроков выплаты заработной платы в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" от 11.03.92. ( Ведомости Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст. 890.), привлечение работодателя к административной ответственности возможно по иному основанию. Наложение административного взыскания за невыполнение или нарушение обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрено статьей 413 КоАП РСФСР.

**Дисциплинарная ответственность.**

Указом Президента Российской Федерации от 19.01.96. № 66 " О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат"[[22]](#footnote-22) предусмотрена дисциплинарная ответственность должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, на которых возложены функции по выплате непосредственно из федерального бюджета заработной платы, а также по выделению из федерального бюджета средств, направляемых на выплату заработной платы работникам организации бюджетной сферы. Эти служащие, виновные в задержке указанных выплат или выделения средств федерального бюджета, отстраняются от выполнения указанных функций или увольняются за однократное грубое нарушение своих обязательств. В случае нарушения руководителями федеральных органов исполнительной власти вышеперечисленных обязанностей Председатель Правительства Российской Федерации обязан внести Президенту Российской Федерации представление об отставке соответствующих руководителей. Дисциплинарная ответственность для служащих, указанных в анализируемом Указе Президента, налагается в соответствии с Федеральным законом "Об основах государственной службы Российской Федерации" от 31.07.95. № 119-ФЗ [[23]](#footnote-23) (то есть речь идет о специальной дисциплинарной ответственности, установленной для государственных служащих). Привлечь же руководителей организаций к рассматриваемому виду ответственности на основании статьи 135 КЗоТ РСФСР несколько сложнее. Так, чтобы уволить генерального директора акционерного общества, необходимо решение общего собрания акционеров или совета директоров ( в зависимости от того, к компетенции какого органа отнесено решение этого вопроса уставом общества )[[24]](#footnote-24).

**Гражданско-правовая ответственность.**

Гражданско-правовая ответственность наступает за нарушения договорных обязательств или за причинение имущественного вне договорного вреда.

С введением в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации[[25]](#footnote-25) некоторые суды стали применять при удовлетворении иска о взыскании заработной платы, не выплаченной работнику в установленные сроки, статью 395 ГК РФ. Данная статья устанавливает ответственность за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате. Подлежат уплате проценты, начисленные на сумму этих средств, в размере учетной ставки банковского процента на день исполнения денежного обязательства. Если взыскание производится по решению суда, то допускается определение банковского процента и на более поздний момент: день предъявления иска или даже на день вынесения решения. Применение анализируемой статьи к трудовым правоотношениям стало бы эффективным правовым средством, обеспечивающим права работников в области оплаты труда. "Действующие нормы трудового законодательства позволяют работнику в лучшем случае взыскать причитающиеся суммы, используя процедуру рассмотрения трудовых споров. Однако никаких материальных санкций к работодателям законодательство о труде не предусматривает, что в условиях инфляции приводит к прямым и ощутимым материальным потерям для работников ввиду обесценения начисленных несколько месяцев назад сумм [[26]](#footnote-26)". Обязанность уплаты процентов наряду с суммой основного долга способна оказать как серьезное дисциплинирующее воздействие на поведение работодателей, так и служить наиболее полному удовлетворению материальных интересов работников.

Профком АМО ЗИЛ, наделенный работниками соответствующими полномочиями, обратился в интересах группы работников с иском о взыскании невыплаченной заработной платы. При этом в исковом заявлении ставился вопрос об увеличении невыплаченной суммы заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 395 ГК РФ. Симоновский межмуниципальный ( районный ) суд города Москвы своим решением от 11 июня 1996 года исковые требования удовлетворил частично, взыскав в пользу работников заработную плату, увеличенную в порядке роста минимального размера оплаты труда. В части применения статьи 395 ГК РФ к взысканным суммам суд отказал. Данное решение было обжаловано истцом в кассационном порядке. Судебная коллегия по гражданским делам Мосгорсуда своим определением от 8 июля 1996 года оставила судебное решение без изменения, указав, что статьей 395 ГК РФ действительно предусмотрена ответственность за пользование чужими денежными средствами, однако доказательств того, что АМО ЗИЛ использовало чужие денежные средства суду предоставлено не было[[27]](#footnote-27). Как видно из приведенного примера, суд, в принципе, согласен с применением статьи 395 ГК РФ к трудовым правоотношениям при условии представления истцом доказательств пользования ответчиком чужими денежными средствами. "… известно, что бюджетные средства, выделяемые, например, на выдачу заработной платы … зачастую просто не доходят до конкретных работников, поскольку эти денежные суммы либо "прокручиваются" в коммерческих структурах, либо расходуются не по целевому назначению. В данном случае налицо… действия, которые составляют содержание п. 1 ст. 395 ГК. Поэтому, если в судебном порядке будет доказан факт неправомерных действий со стороны работодателя, то работнику должно быть предоставлено право на дополнительное возмещение материального ущерба по правилам ст. 395 ГК [[28]](#footnote-28)".

Однако применение статьи 395 ГК РФ к трудовым правоотношениям вызывает серьезные возражения как у правоведов, так и у высших судебных органов Российской Федерации. Верховный Суд Российской Федерации, обобщая соответствующую судебную практику, высказал отрицательное отношение к возможности применения гражданско-правовой ответственности к трудовым правоотношениям, указав, что в соответствии со статьей 15 КЗоТ РСФСР отношения между работником и работодателем по поводу оплаты труда являются трудовыми. Сформулированное в статье 15 КЗоТ РСФСР понятие трудового договора позволяет отграничить его от смежных гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Разграничение указанных видов договоров имеет большое практическое значение, поскольку лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, распространяется трудовое законодательство[[29]](#footnote-29). "… Следует очень осторожно относиться к попыткам применить нормы гражданского права к трудовым правоотношениям в той их части, которая касается заработной платы и условий ее выплаты (задержки, невыплаты). По всей видимости, по отношению к заработной плате, не полученной работником, порядок, предусмотренный статьей 395 ГК РФ неприменим [[30]](#footnote-30)". Сторонники применения гражданско-правовой ответственности к трудовым правоотношениям ссылаются на статью 10 ГПК РСФСР, которая предусматривает применение закона по аналогии. Напомним, что аналогией закона в теории права называют применение к неурегулированному в конкретной норме отношению нормы закона, регламентирующей сходные отношения. Таким образом, аналогия закона применяется, когда:

отсутствует норма, необходимая для регламентации отношения.

норма, применяемая по аналогии закона, регулирует сходные со спорным отношения.

Действительно, действующим трудовым законодательством не предусмотрена материальная ответственность работодателя за невыплату заработной платы в сроки, установленные в законе. Однако это еще не является основанием для субсидиарного применения ответственности иной отрасли права. Дело здесь в методе правового регулирования. В то время как участники гражданско-правовых отношений находятся в юридически равном положении, реализация трудовых отношений строится на началах сочетания равенства и подчинения субъектов. В соответствии с ГК РФ к имущественным отношениям, основанным на адмистративном или ином властном подчинении гражданское законодательство не применяется, если иное не предусмотрено законодательством. В законодательстве не установлена возможность применения гражданско-правовых норм об ответственности за неисполнение обязательств к трудовым правоотношениям. Чтобы разрешить данную проблему необходимо закрепить в трудовом законодательстве норму, предусматривающую материальную ответственность работодателя за неисполнение своей обязанности оплатить труд работников в установленные сроки.

Гарантии реализации права работника на получение вознаграждения за труд при ликвидации юридического лица – работодателя.

Ликвидация юридического лица представляет собой прекращение юридического лица без правопреемства. Тем самым предполагается, что с момента ликвидации права и обязанности юридического лица к другим субъектам не переходят. После принятия решения о ликвидации и соблюдения определенного законом порядка ликвидации производятся расчеты со всеми кредиторами юридического лица, поэтому очень важно гарантировать получение заработной платы работниками, занятыми на данном предприятии, особенно, если ликвидируется юридическое лицо, признанное в установленном порядке банкротом.

В соответствии со статьей 11 конвенции МОТ № 95 Относительно защиты заработной платы в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны будут получить за услуги, оказанные в предшествующий банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Порядок очередности погашения привилегированного кредита, представляющего собой заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита должен определяться национальным законодательством.

Законодательство Российской Федерации полностью соответствует изложенной выше норме международного права. Расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту, на ликвидируемом предприятии, осуществляются во вторую очередь ( статья 64 ГК РФ ). Вторая очередь удовлетворения требований работников предусмотрена и для предприятий, ликвидируемых в порядке процедуры банкротства ( статья 106 Федерального закона Российской Федерации "О несостоятельности ( банкротстве) от 8 января 1998 года № 6-ФЗ.

"Причем сами работники такого предприятия могут быть на этом процессе не только "сторонними наблюдателями[[31]](#footnote-31)". Согласно статье 23 указанного закона представитель трудового коллектива предприятия-должника, наделенный полномочиями общим собранием ( конференцией ) членов трудового коллектива, имеет право участвовать в рассмотрении дела о несостоятельности ( банкротстве ) предприятия, осуществлять совместно с кредиторами проверку сумм требований в части, относящейся к обязательствам должника перед работниками предприятия-должника, осуществлять проверку документов, представленных в обоснование несостоятельности.

Однако анализируемым законом не предусмотрено право работников на обращение в суд с заявлением о признании должника банкротом в связи с неисполнение последним своей обязанности по оплате труда. Так как для определения наличия признаков банкротства во внимание берутся только денежные обязательства должника, возникшие по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом Российской Федерации. Такое положение порождает негативную практику: предприятие, чувствующее стеснение в денежных средствах, с целью избежать процедуры банкротства рассчитывается прежде всего со своими контрагентами по гражданско-правовым договорам в ущерб интересам работников.

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ.

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.93. // Российская газета от 25.12.93. № 237.

Кодекс законов о труде. Утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.71. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст.1007.

Федеральный закон Российской Федерации "О прокуратуре Российской Федерации" в редакции Федерального закона от19.11.99. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 47. Ст.4472.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. От 30.11.94. № 51-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст.3301.

Гражданский процессуальный кодекс РСФСР. Утвержден Верховным Советом РСФСР 11.06.64. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1964. Ст.407.

Федеральный закон Российской Федерации "О несостоятельности (банкротстве) от 08.01.98. № 6-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 2. Ст.222.

Закон РСФСР "О банках и банковской деятельности" от 02.12.90. № 395-1. в редакции Федерального закона Российской Федерации от 08.07.99. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 6. Ст.492.

Кодекс об административных правонарушениях РСФСР от 20.06.84. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1984. № 21. Ст. 909.

Федеральный закон Российской Федерации "Об акционерных обществах" от 26.12.95. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 1. Ст. 1.

Областной закон Свердловской области "О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области" от 08.04.97. № 18-ОЗ. // Областная газета от 15.04.97.

Указ Президента Российской Федерации "Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан" от 10.03.94. № 458. // Российская газета от 12.03.94.

Указ Президента Российской Федерации "О мерах по ликвидации задолженности по выплате заработной платы работникам бюджетной сферы и денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации" от 08.07.97. № 690. // Российская газета от 11.07.97.

Указ Президента Российской Федерации "О мерах по обеспечению выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат" от 19.01.96. № 66. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 4. Ст. 265.

Указ Президента Российской Федерации "О проверках соблюдения законодательства об оплате труда" от 19.02.96. № 209. // Российская газета от 22.02.96.

Постановление Правительства Российской Федерации "О мерах по погашению задолженности по выплате заработной платы работникам бюджетной сферы субъектов Российской Федерации" от 15.07.97. № 386. // Собрание законодательства Российской Федерации.1997. № 29. Ст. 3544.

Постановление Правительства Российской Федерации от 28.01.00. № 78 "О Федеральной инспекции труда". // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 6. Ст.760.

Международный пакт "О гражданских и политических правах" от 16.12.66. Ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18.09.73. Вступил в силу 23.03.76. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1994. №12.

Конвенция МОТ относительно защиты заработной платы № 95 от 01.07.49. Ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.61. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст.447.

Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию. Порядок во власти – порядок в стране ( о положении в стране и основных направлениях политики Российской Федерации ). М.: Б.и., 1997.

Судебные акты.

О практике рассмотрения судами гражданских дел по спорам об оплате труда. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1997. №2.

Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1998. № 10.

Постановление Уставного Суда Свердловской области от 02.06.99. по делу о проверке соответствия Уставу Свердловской области статьи 30 Областного закона Свердловской области "О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области". // Областная газета от 09.06.99.

Сборник постановлений пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (РФ) по гражданским делам. М: "Спарк", 1996.

**Список литературы**

Аболонин Т.О. Групповые иски в гражданском процессе. Автореф. дис.… канд. юр. наук. Екатеринбург, 1999.

Варов В. Почему сегодня выгодно не платить зарплату? // Человек и труд. 1996. № 5.

Верещака И.М., Глазырин В.В. Сравнительный анализ законодательства об оплате труда в государствах-участниках СНГ ( аналитическая заметка ) // Право и экономика. 1996. № 8.

Власов В.И. О правовом аспекте несвоевременной выплате заработной платы работникам // Юридический мир. 1997. № 11.

Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых отношений // Право и экономика. 1995. № 5-6.

Грачева Т. Правовая защита интересов работников // Профсоюзы. 1996. № 1

Гущин В.З., Чурилов А.В. Правозащитные функции прокуратуры в постсоциалистическом государстве // Государство и право. 1998. № 5.

Дьяченко В., Коробов В. Задержки выплаты заработка: как с ними бороться // Российская юстиция. 1995. № 2.

Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм // Государство и право. 1997. № 5.

Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Снегирева И.О., Шеломов Б.А. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. М.: Вердикт-1М, 1997.

Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.: Дело, 1997.

Меркин. Н.Г. Вопросы реализации прокурором права на иск в порядке гражданского судопроизводства. Автореф. дис…. канд. юр. наук. Свердловск, 1974.

Рогачева Г.А. Трудовые споры и порядок их разрешения // Трудовое право. 1997. № 1.

Скачкова Г.С. Своевременная выплата заработной платы ( вопросы теории и практики ) // Юридический мир. 1997. № 8.

Ставцева А.И. Право на судебную защиту и прекращение трудового правоотношения // Трудовое право. 1998. № 2.

Проблемы теории государства и права. Учебник. Под ред. Алексеева С.С. М.: Юридическая литература, 1987.

1. Конституция Российской Федерации . Принята всенародным голосованием 12.12.93. // Российская газета от 25.12.93. №237

 Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.71. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. №50. Статья 1007 [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Иванов С.А. Защита прав человека в трудовом праве переходного периода. Некоторые проблемы. // Конституция Российской Федерации и совершенствование механизмов защиты прав человека: Сб. тр. Под ред. Лукашевой Е.А. М: Российская Академия наук. Институт государства и права, 1994. [↑](#footnote-ref-3)
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.66. Ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18.09.73. Вступил в силу 13.03.76. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1994. №12. [↑](#footnote-ref-4)
5. Конвенция МОТ относительно защиты заработной платы от 01.07.49. №95. Ратифицирована Президиумом Верховного Совета СССР 31.01.61. Вступила в силу 24.09.52. // Ведомости Верховного Совета СССР от 01.11.61. №44. Статья 447. [↑](#footnote-ref-5)
6. См. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию. Порядок во власти – порядок в стране (о положении в стране и основных направлениях политики Российской Федерации ). М.: Б.и., 1997. С.17. [↑](#footnote-ref-6)
7. Российская газета от 22.02.96., № 36. [↑](#footnote-ref-7)
8. Российская газета от 12.03.94., № 48. [↑](#footnote-ref-8)
9. Собрание законодательства Российской Федерации от 18.03.96., № 12, статья 1116. [↑](#footnote-ref-9)
10. Собрание законодательства Российской Федерации. 2000. № 6. Ст. 760. [↑](#footnote-ref-10)
11. См. Власов В.И. О правовом аспекте несвоевременной выплаты заработной платы работникам //

 Юридический мир. 1997. №11. С. 57. [↑](#footnote-ref-11)
12. См. Гущин В.З., Чурилов А.В. Правозащитные функции прокуратуры в постсоциалистическом государстве // Государство и право. 1998. №5. С. 59-67. [↑](#footnote-ref-12)
13. Скачкова Г.С. Своевременная выплата заработной платы (вопросы теории и практики) // Юридический мир.1997. № 8. С.39. [↑](#footnote-ref-13)
14. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм. // Государство и право. 1997. № 7. С.21. [↑](#footnote-ref-14)
15. Там же. [↑](#footnote-ref-15)
16. См. Иоффе О. С., Шаргородский М. Д. Вопросы теории права. М.: Госгоридат, 1961. С. 314. [↑](#footnote-ref-16)
17. Власов В.И. О правовом аспекте несвоевременной выплаты заработной платы работникам // Юридический мир. 1997. №11. С.57.

 [↑](#footnote-ref-17)
18. Там же. [↑](#footnote-ref-18)
19. Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954. [↑](#footnote-ref-19)
20. См. обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации "О практике рассмотрения судами гражданских дел по спорам об оплате труда". // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1997. № 2. [↑](#footnote-ref-20)
21. Кодекс РСФСР об административных правонарушениях от 20.06.84. // Ведомости Верховного Совета . 1984. № 27. Ст. 909. [↑](#footnote-ref-21)
22. Собрание законодательства Российской Федерации от 22.01.96. № 4. Ст. 265. [↑](#footnote-ref-22)
23. Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 31. Ст. 2990. [↑](#footnote-ref-23)
24. Статья 69 Федерального закона Российской Федерации "Об акционерных обществах" от 26.12.95. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. №1. Ст. 1. [↑](#footnote-ref-24)
25. Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-25)
26. Верещака И.М., Глазырин В.В. Сравнительный анализ законодательства об оплате труда в государствах – участниках СНГ. // Право и экономика. 1998. № 8. С.62. [↑](#footnote-ref-26)
27. См. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.: Дело. 1997. С.195. [↑](#footnote-ref-27)
28. Скачкова Г.С. Своевременная выплата заработной платы ( вопросы теории и практики ). // Юридический мир. 1997. №8. С.39. [↑](#footnote-ref-28)
29. См. обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации "О практике рассмотрения судами гражданских дел по спорам об оплате труда". // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1997. №2. [↑](#footnote-ref-29)
30. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.: Дело. 1997. С.195. [↑](#footnote-ref-30)
31. Скачкова Г.С. Своевременная выплата заработной платы ( вопросы теории и практики ). // Юридический мир. 1997. №8. С.39. [↑](#footnote-ref-31)