

У.Е. лишили должности

Роструд указал работодателям, в какой валюте устанавливать должностные оклады и как платить авансы

Елена Воробьева, член научно-экспертного совета Палаты налоговых консультантов
Дата публикации 7 ноября 2006 г.

Недавно стала известна официальная точка зрения Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) по двум вопросам: о возможности установления заработной платы в иностранной валюте (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10.10.2006 N 1688-6-1) и о размере аванса по заработной плате (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08.09.2006 N 1557-6).

Объединяет эти два письма следующее: ни первый, ни второй вопрос прямо Трудовым кодексом не урегулированы, что и позволяло до последнего времени считать, что работодатели вправе решать их полностью самостоятельно и по-разному. Можно ли таким образом считать, что Роструд не имеет права указывать работодателям, в какой валюте устанавливать заработную плату и в каком размере платить авансы? Можно ли считать названные письма попыткой Роструда ограничить права работодателей? На наш взгляд, нет. Рассмотрим указанные ситуации подробнее.

В письме Федеральной службы по труду и занятости от 10.10.2006 N 1688-6-1 указано на то, что установление в трудовых договорах размера должностного оклада в иностранной валюте можно расценивать как нарушение трудового законодательства, поскольку это не в полной мере соответствует трудовому законодательству и в определенных условиях будет ущемлять права работников. При этом изложенная в письме позиция аргументирована тем, что раз в соответствии со ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), то и условия трудового договора об оплате труда должны быть определены в рублях.

Справедливости ради отметим спорность приведенного в письме аргумента. Прямое прочтение ст. 131 "Формы оплаты труда" и ст. 136 "Порядок, место и сроки выплаты заработной платы" ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что Кодекс не содержит норм, мешающих работодателю установить размер заработной платы в иностранной валюте (условных единицах), а выплату производить в рублевом эквиваленте, произведя перерасчет по курсу, установленному на день, определенный трудовым договором (например, на последний день месяца, за который начисляется заработная плата, на день выплаты или иной). Именно этим и обусловлено получившее довольно широкое распространение установление размера окладов в иностранной валюте.

Однако необходимо принять во внимание и другие положения трудового законодательства. В частности, ст. 129 ТК РФ содержит следующее определение: "Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат".

Таким образом, окладная часть заработной платы (выплачиваемая в рублях - ст. 131 ТК РФ) должна быть неизменной в течение периода действия трудового договора. Это условие выполнимо только при установлении заработной платы в рублях.

Может возникнуть еще один вопрос: почему же в предыдущие годы никто не занимался этой проблемой? Наверное, потому, что в период постоянного роста курса иностранных валют установление заработной платы, например, в долларах обеспечивало постоянный

рост заработной платы в рублевом эквиваленте. Это было очень выгодно работникам, и проверяющие органы были готовы закрывать глаза на то, что это не в полной мере соответствует российскому законодательству о труде.

В последние годы ситуация в корне изменилась: курс доллара падает, а вместе с тем уменьшается и размер выплат в пользу работника. Возникает неправомерная по своей сути ситуация: работник работает на том же месте, выполняет все те же функции, а оплата его труда с каждым месяцем уменьшается (и это несмотря на инфляцию и постоянный рост цен). Налицо нарушение интересов работников. Кроме того, можно вспомнить, что неполная выплата заработной платы квалифицируется как принудительный труд (ст. 4 ТК РФ), противоречащий российскому законодательству. Именно с этим и начала бороться Федеральная служба по труду и занятости.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, требования Федеральной службы по труду и занятости полностью обоснованны.

В заключение хотелось бы ответить еще на два часто задаваемых вопроса.

А если организация, установив в трудовых договорах размер окладов в иностранной валюте, одновременно установит и фиксированный курс пересчета валюты в рубли? Можно будет считать, что закон не нарушен?

В принципе, такая ситуация практически не будет противоречить Трудовому кодексу РФ. Однако зачем создавать противоречивую ситуацию, если осталось сделать только один шаг: пересчитать установленную в трудовом договоре сумму в рубли (по фиксированному курсу) и внести ее в договор.

А что делать, если собственник организации - иностранное лицо, которое требует установление заработной платы в соответствующей валюте (ему так привычнее и понятнее)?

Видимо, в этом случае необходимо напомнить собственнику, что в соответствии со ст. 11 ТК РФ, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации, то на территории Российской Федерации на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации. Другими словами, организация (или представительство иностранной организации), действующая на территории РФ, должна соблюдать все нормы российского законодательства о труде в общеустановленном порядке.

В Письме Федеральной службы по труду и занятости от **08.09.2006 N 1557-6** указано, что кроме формального выполнения требований ст. 136 ТК РФ о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц работодателем при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

На практике в настоящее время наиболее часто встречаются две ошибки. Первая выражается в полном отказе от выплаты авансов, что прямо противоречит ст. 136 ТК РФ, согласно которой заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Неправомерность действий работодателей в этом случае очевидна.

Вторая ошибка основана на том, что ни в Трудовом кодексе, ни в других нормативных актах не содержится указаний на то, каким должен быть размер аванса по заработной плате, в связи с чем некоторые работодатели устанавливают необоснованно заниженные размеры аванса (например, при окладе 10 000 руб. аванс может составлять 500-1000 руб.). При этом большинство работодателей, совершающих эту ошибку, настаивают на том, что их действия законны, поскольку "все, что не запрещено, - разрешено".

Вместе с тем в Трудовом кодексе изначально речь об "авансах" не идет. В ст. 136 ТК РФ говорится о выплате каждые полмесяца заработной платы, то есть вознаграждения за труд, размер которого зависит, в частности, от количества выполненной работы или отработанного времени (ст. 129 ТК РФ). А значит, даже если с учетом особенностей производства невозможно рассчитать сумму оплаты, фактически заработанную за первую половину месяца (с 1-го по 15-е число), работнику следует выплатить аванс (фиксированную часть заработной платы), размер которого будет не меньше, чем сумма, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором оклада (месячной тарифной ставки) и фактически отработанного времени, или хотя бы максимально приближен к указанной сумме.

Именно этим объясняется сложившаяся практика установления аванса в размере 40 процентов оклада. Действительно, если из оклада, начисленного за полностью отработанный месяц, вычесть НДФЛ (13 процентов), то работник получает на руки 87 процентов оклада. Половина указанной суммы - 43,5 процента, что с некоторым допуском можно округлить до 40 процентов. Такая сумма будет "похожа" на часть оклада (тарифной ставки) за отработанное время.

А вот установление аванса в меньшем размере будет нарушать интересы работника и противоречить ст. 136 ТК РФ.

Подчеркнем, что речь идет о "привязке" размера аванса именно к окладу (тарифной ставке). Поэтому сумма заработной платы, выплачиваемая за вторую половину месяца и включающая в себя помимо тарифной части компенсационные и стимулирующие выплаты, фактически может оказаться значительно больше аванса. Это не будет рассматриваться как нарушение, поскольку в середине месяца работодатель не имеет возможности определить размер всех причитающихся работнику выплат, если он зависит от конечных результатов работы как организации (подразделения организации) в целом, так и от вклада в общий результат каждого конкретного работника.

Итак, работодателям больше недостаточно формально соблюдать требования ТК РФ. Они обязаны обеспечить соблюдение прав и интересов работников в полном объеме, применяя положения Трудового кодекса не выборочно, а комплексно.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ **ПИСЬМО от 8 сентября 2006 г. N 1557-6**

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Конкретные сроки выплаты заработной платы, а также размеры аванса Трудовой кодекс не регулирует.

Вместе с тем следует учитывать, что, согласно Постановлению Совета Министров СССР от 23.05.57 N 566 "О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца", действующему в части, не противоречащей Трудовому кодексу, размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время.

Таким образом, что касается конкретных сроков выплаты заработной платы, в том числе аванса (конкретные числа календарного месяца), а также размеров аванса, они определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Таким образом, кроме формального выполнения требований статьи 136 Трудового кодекса о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц работодателем, при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

Начальник Управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости
И.И.ШКЛОВЕЦ