



УДК 349.2

Чугуевская Ксения Александровна

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт прокуратуры

Россия, Екатеринбург

[ksushichka2003@gmail.com](mailto:ksushichka2003@gmail.com)

Chuguevskaya Ksenia

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

Institute of Prosecutor's Office

Russia, Ekaterinburg

## **ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ВОПРОСУ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема законодательного регулирования индексации заработной платы работников. Раскрывается сущность инфляционных процессов во взаимосвязи с процессом индексации заработной платы работников и влияние данного явления на уровень жизни работников. Делается вывод о практической важности существования механизма индексации и необходимости установления этого механизма у работодателей в качестве гарантии сохранения реального уровня заработной платы. Особое внимание уделяется проблеме разнородности судебной практики в случае отсутствия локального регулирования порядка индексации.

**Ключевые слова:** индексация, заработная плата, локальный нормативный акт, судебная практика, работник, работодатель.

## **PROBLEMS OF COURT PRACTICE ON THE ISSUE OF WAGE INDEXATION**



**Annotation:** this article discusses the problem of legislative regulation of indexation of wages of producers. The essence of inflation processes is revealed in relation to the indexation of wages of suppliers and the impact of the phenomena on the standard of living of producers. The conclusion is drawn about the practical importance of using the indexation mechanism, and it is necessary to use this mechanism with employers as a guarantee of maintaining the real level of wages. Particular attention is paid to the problem of heterogeneity of applied practice in the case of local regulation of the indexing order.

**Key words:** indexation, wages, local regulations, judicial practice, employee, employer.

Практически во всех экономических системах, которые имеют место быть в настоящее время в государствах, можно наблюдать инфляцию – снижение покупательной способности субъектов экономической деятельности, которое происходит вследствие обесценивания денежных средств. В связи с тем, что инфляция является экономическим явлением, она оказывает непосредственное влияние на жизнь населения страны. В частности, на уровень заработной платы работников в трудовых отношениях, которая, в свою очередь, является источником средств к существованию [3, с. 144-152]. Как известно, работник занимает достаточно слабую позицию по сравнению с работодателем, вследствие чего законодатель путем механизма правового регулирования, то есть определенных элементов правового воздействия [18, с. 184], обеспечивает защиту и стабильность осуществления его прав путем установления определенных гарантий.

Система оплаты труда может включать в себя следующие компоненты: оклады, размеры тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты и отдельно системы премирования [6, с. 261-274] и другие. Но именно в условиях повышения уровня инфляции



законодатель предусмотрел меры, позволяющие повысить уровень реального содержания заработной платы, предусмотренный в статье 134 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) (Далее – ТК РФ), включающий в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Товаропроводящая сеть включает в себя потребительская цену, которая является итоговой стоимостью потребления. При этом компонентами потребительской цены являются косвенные налоги (в частности, налог на добавленную стоимость и акциз), а также затраты и прибыль организаций, которые занимаются торговлей. Чтобы определить изменение уровня потребительских цен, Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации рассчитывает по специальной методике индекс потребительских цен. Соответственно, рост потребительских цен — это основание для индексации заработной платы [4, с. 146-156].

Однако действующая редакция ТК РФ не дает легальной дефиниции индексации заработной платы. Отсутствие разъяснения понятия «индексация» приводит к различному толкованию судами способов и размеров индексации, что свидетельствует о расхождении судебной практики по данному вопросу [2, с. 228-238]. В одном из своих определений правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации (Далее – КС РФ) основывалась на том, что индексация заработной платы по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников, установленной статьей 130 ТК РФ. Основываясь на данной правовой позиции, можно сказать о том, что индексация заработной платы работников является их правом, которому корреспондирует обязанность работодателей обеспечить ее как фактически, в денежном эквиваленте, так и формально, регламентируя ее механизм в локальных правовых актах.



Именно порядок установления индексации заработной платы вызывает больше всего вопросов на практике. В настоящей статье будут рассмотрены подходы судов касательно данного явления у работодателей, не получающих бюджетного финансирования. В соответствии со статьей 134 ТК РФ данный порядок для соответствующей категории работодателей устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (Далее – ЛНА). Верховный Суд Российской Федерации (Далее – ВС РФ) разъяснил, что данное правовое регулирование в первую очередь призвано учесть особенности правового положения работодателей, не получающих бюджетного финансирования. Данный способ регламентации механизма установления индексации обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать весь спектр обстоятельств, имеющих значение как для работников, так и для работодателя в рамках отдельной организации. Трудовой кодекс не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любой порядок и условия регламентации данного механизма (в том числе периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации и способ ее закрепления) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности. Соответственно, при разрешении споров работников с работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу установления механизма индексации заработной платы, подлежит применению локальное регулирование, регламентирующее индексацию в рамках каждой отдельной организации.

Как было указано выше, данное явление вызывает достаточное количество вопросов, что в первую очередь отражается на судебной практике. Проанализировав судебную практику по данному вопросу, прихожу к выводу,



что в судах сложилось две крайних позиции. Первая позиция основана на обязанности работодателя регламентировать порядок индексации заработной платы работника в локальном правовом регулировании. При отсутствии же данных положений в ЛНА или актах социального партнерства работодатель должен быть привлечен к административной ответственности за соответствующее нарушение трудового законодательства. Данная позиция поддерживается также мнением Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации. Вторая же позиция основана на более лояльном подходе: суды указывают на отсутствие в трудовом законодательстве императива об установлении порядка индексации заработной платы в локальном регулировании, соответственно, отсутствие в ЛНА и актах социального партнерства таких положений не должно являться основанием для привлечения к какой-либо ответственности. Однако судам требуется установить, повышались ли в организации зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги любыми установленными работодателем способами (премиями, надбавками и так далее).

Необходимо начать анализ от обратного – с более снисходительной позиции судов.

Государственной инспекцией труда (Далее – ГИТ) по Пермскому краю была проведена проверка соблюдения трудового законодательства в Обществе с ограниченной ответственностью на основании поступившей жалобы работников. По результатам данной проверки инспектором было вынесено предписание об устранении нарушений трудового законодательства, а именно о необходимости внести изменения в ЛНА, в части установления порядка индексации заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Пермский краевой суд указал на то, что положения статьи 134 ТК РФ не содержат императивную норму, обязывающую работодателей предусматривать в своих внутренних документах применение индексации



заработной платы. Суд установил, что нарушений в данном случае не обнаружено, поскольку индексация заработной платы проводилась работодателем путем выплаты каждому работнику ежемесячных премий. Работодатель обосновал выплату премий как механизм индексации заработной платы, поскольку с получением дополнительной денежной суммы нивелировались последствия повышения потребительских цен на товары и услуги для работника.

Схожие правовые позиции отражены в Определениях Первого и Второго кассационного суда общей юрисдикции (Далее – КСОЮ). В каждом из случаев работодателями не устанавливался порядок проведения индексации заработной платы в внутренних правовых актах. Однако работники обратились в суд с требованием о взыскании всей суммы, которую работодатель должен выплачивать с учетом индексации.

В первом случае работнику просто повысили должностной оклад, во втором же случае работнику выплачивались премии и должностной оклад повышался трижды, в частности, в связи с переводом и выполнением работ, при выполнении которых осуществляются регулярные служебные поездки. Суды указали, что работодатель обязан обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, а заработная плата может состоять как из должностного оклада, так и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, что подтверждается положениями ТК РФ соответственно. Следовательно, позиция судов основывалась на том, что повышение размера заработной платы путем увеличения размера должностных окладов и выплаты премий работнику не нарушает требований действующего трудового законодательства о порядке индексации. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения, то есть путем премирования или установления иных надбавок



компенсационного характера. Второй КСОЮ сослался при этом, на позицию ВС РФ, которая также подтверждала то, что рост реального уровня заработной платы работодатель может обеспечивать и за счет повышения должностных окладов работникам или премирования.

После рассмотрения снисходительной с точки зрения работодателя в судебной практике, стоит перейти к позиции судов об обязательности регламентации порядка индексации заработной платы работников.

В одной из ситуаций работник обратился в суд с требованием к работодателю проиндексировать его заработную плату за все время его работы в компании, которое составляло более пяти лет. У работодателя отсутствовал ЛНА, устанавливающий механизм индексации заработной платы. Вместе с тем, работнику повышался должностной оклад, была установлена надбавка к заработной плате, ежемесячно выплачивались премии, в том числе и премия по итогам года и разовые премии к праздникам, материальная помощь к отпуску. Суды первой и апелляционной инстанции отказали в удовлетворении заявленных требований работника, указав, что работодатель никак не мог производить индексацию, поскольку ее порядок просто не регламентирован во внутренних правовых актах, что является обязательным. Суды также отметили, что индексация является не единственным способом повысить реальное содержание заработной платы. Как было указано, работодатель повышал работнику должностной оклад и выплачивал премии, данные факты свидетельствуют о том, что работодатель фактически обеспечивал выполнение требования об индексации заработной платы, поддерживая ее покупательную способность – соответственно, дублируется вышеуказанная позиция судов о том, что индексация может выполняться и путем выплат соответствующего характера. Однако данное дело дошло до ВС РФ, который признал выводы нижестоящих судов ошибочными, и еще раз подчеркнул, что работодатели не вправе ссылаться на то, что они повышают реальный уровень заработной платы



путем премирования и иных выплат, поскольку механизм индексации ими не установлен на локальном уровне, так как это не дает им права уклоняться от проведения индексации. Отказываясь от установления порядка индексации, они лишают работников предусмотренной ТК РФ гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы. ВС РФ указал, что отсутствие императива для установления порядка индексации означает то, что работодатели, не финансируемые из бюджета, вправе установить любой порядок и условия индексации в зависимости от специфики своей деятельности, платежеспособности и других обстоятельств, но проводить ее обязаны в любом случае и только способом, регламентированным в ЛНА. ВС РФ вернул дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поручив разобраться в правовой природе выплат работнику в виде повышения размеров оклада, надбавок и премий, и отграничения данного явления от индексации. В данном случае можно увидеть, как ВС РФ изменил свою позицию касательно вопроса индексации, указав на то, что порядок ее установления обязателен для работодателя.

КС РФ неоднократно подчеркивал, что установленная государственная гарантия в ст. 134 ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить ее работников и уклониться в целом от установления индексации, поскольку данная норма предполагает, что механизм индексации определяется именно при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Таким образом, законодатель оставил выбор порядка индексации заработной платы работников на усмотрение работодателя.

Еще одна позиция суда по данному вопросу содержит указание на то, что ГИТ может привлечь организацию к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях



Российской Федерации, а также выдать обязательное для исполнения предписание о проведении индексации заработных плат сотрудников. Данная позиция подтверждает закрепление на законодательном уровне обязанности работодателя на установление механизма индексации, поскольку за неисполнение своей обязанности неотвратимо наступает юридическая ответственность.

На сегодняшний день отсутствует единый подход к вопросу об обязанности работодателя устанавливать в ЛНА порядок и условия индексации [5, с. 222-228]. Исходя из приведенной судебной практики, работодатели в качестве мер повышения реального уровня заработной платы используют надбавки и премирование, однако данные механизмы не всегда смогут обеспечить работнику стабильность в оплате труда. Если же надбавка может устанавливаться в трудовом договоре, что может говорить о некой ее устойчивости, то в данном случае на данные денежные выплаты также распространяется влияние инфляции, соответственно, уровень заработной платы не поддерживается. Если же говорить, например, о премировании, то на основании ТК РФ это является исключительным правом работодателя. Даже в случае, когда работодатель указывает на то, что обеспечивает стабильность заработной платы работника путем выплаты ему премий, это не исключает ситуаций, когда он может отказаться от премирования конкретного работника, например, в случае совершения им дисциплинарного проступка. Индексация же не зависит от привлечения к дисциплинарной ответственности. Соответственно, экономическое положение работника в условиях инфляционных процессов остается достаточно незащищенным.

Разнородность судебной практики объясняется неточной формулировкой правового регулирования индексации для работодателей, не получающих бюджетное финансирование. Чтобы избежать претензий и судебных споров, предлагается внесение изменений в статью 134 ТК РФ. Следует дать легальное



определение понятия индексации заработной платы работника во избежание противоречий толкования данной нормы. Также необходимо установить обязательность установления конкретного порядка и условий индексации заработной платы в локальном порядке. Если данные поправки будут внесены в трудовое законодательство, в случае возникновения спора работодатель вправе доказывать, что меры по повышению уровня заработной платы им принимаются, ссылаясь на локальное регулирование, в котором и указывается порядок индексации, который он вправе определять самостоятельно. Законодателем также не урегулирован вопрос касательно величины индексации заработной платы. В случае, когда работодатель закрепляет порядок индексации в локальном нормативном акте, рост потребительских цен на товары и услуги может существенно превышать данный размер. В таком случае не реализуется сама сущность индексации – не предоставляется возможным сократить разрыв между реальной заработной платой и экономической ситуацией в государстве, несмотря на предпринятые работодателем меры. В судебной практике неоднократно поднимался данный вопрос. Рост потребительских цен на товары и услуги является предпосылкой проведения индексации заработной платы, однако обязательный ее размер не установлен. Целесообразно установить величину индексации заработной платы работников в виде коэффициента, пропорционального величине инфляции на определенный год. Данные меры способствовали бы нивелированию негативных последствий для работника в условиях неблагоприятной экономической ситуации.

Предложение вышеперечисленных мер не посягает на компетенцию работодателя, но при этом обеспечивает реализацию социальной функции трудового права – защиты работника и обеспечения нормальных условий оплаты труда в условиях инфляции.



**Список литературы:**

1. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 11.07.2014 г. по делу № 33-1962/2014 // URL: <https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=98&npid=3697633&forceDeviceType=1>
2. Благодир А.Л. К вопросу о целях и задачах правового регулирования отрасли права социального обеспечения // Актуальные проблемы российского права. 2010. № 3. С. 228 - 238.
3. Головина С.Ю. Индексация заработной платы как государственная гарантия по оплате труда работников // Российский юридический журнал. 2019. № 5. С. 144 – 152.
4. Дивеева Н. И., Кузьменко А. В. Лаврикова М. Ю. Индексация заработной платы: механизмы реализации работодателями ст. 134 ТК РФ // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 146-156.
5. Иванян И.Г. Правовые проблемы индексации заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2010. № 3. С. 222 - 228.
6. Косаковская Е.И., Хныкин Г.В. Национальные системы квалификаций и системы оплаты труда: особенности правовой взаимосвязи // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 261-274. DOI: 10.21638/spbu32.2023.118
7. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 4 (2017), утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ от 15.11.2017 // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_282851/322bd5cebd578200a49f78e5a81abacb1151c3ce/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282851/322bd5cebd578200a49f78e5a81abacb1151c3ce/)
8. Определение Верховного Суда РФ от 08.04.2019 г. № 89-КГ18-14 // URL: <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vs-rf-ot-08-04-2019-89-kg18-14/>
9. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2020 по делу N 88-21119/2020 // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=27076#dAcXHKUueb5FXAw32>



10. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. N 913-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью "Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия" на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации" // URL: <https://base.garant.ru/1795990/>
11. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда по делу № 2-1058/10 № 33-753/10 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/26823244/>
12. Определение Московского городского суда от 06.11.2018 № 4га/5-905/2018 // URL: [https://www.audar-info.ru/na/article/view/type\\_id/14/doc\\_id/66632/](https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/66632/)
13. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2022 N 8Г-8994/2022[88-11091/2022 // URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=424414>
14. Определение Пермского краевого суда от 07.08.2019 г. № 33а-7668/2019 // URL: <https://base.garant.ru/309903149/>
15. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.04.2017 N 18-КГ17-10 // URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-24042017-n-18-kg17-10/>
16. Приказ Росстата от 15.12.2021 N 915 (ред. от 22.07.2022) "Об утверждении Официальной статистической методологии наблюдения за потребительскими ценами на товары и услуги и расчета индексов потребительских цен" // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_404082/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_404082/)
17. Письмо Роструда от 19.04.2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103445/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103445/)



18. Теория государства и права: учебник /отв. ред. Перевалов В.Д. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2023. С. 184.

19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)