**Индексация заработной платы (ст. 134 ТК РФ) Часть II**

Дивеева Нелли Ивановна

**12 АВГУСТА 2019**

**Аналитический отчет по результатам междисциплинарного анализа и обобщения материалов правоприменительной практики и реализации законодательства РФ в сфере индексации заработной платы (ст. 134 ТК РФ) (на основе выводов экономистов и более 100 правоприменительных актов)
Часть II**

Методика сбора правоприменительной практики:

Реализация правовых норм, связанных с обеспечением повышения уровня реального содержания заработной платы, представляет собой межотраслевой массив, включающий трудо-правовые и административно-правовые отношения. Особый интерес в связи с социальной направленностью Российского государства приобретают гарантии охраны заработной платы, закрепленные действующим законодательством, регламентирующие социальные обязательства работодателей перед работниками в сфере индексации заработной платы.
В отчете проанализирована противоречивая практика судов общей юрисдикции за период с 2014 г. по 2018 г. по вопросам применения правовых норм об индексации заработной платы в части проблем вменения работодателям императивной обязанности повышения уровня реального содержания заработной платы (в том числе путем индексации); определения механизмов индексации заработной платы работодателями (не финансируемыми из бюджета). Данная практика является противоречивой, несмотря на то, что Определениями Конституционного Суда Российской Федерации от 17.06. 2010 г. № 913-О-О и от 17.07.2014 г. №1707-О, а также Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 24 апреля 2017 г. по делу № 18-КГ17-10 сделаны попытки снять многие вопросы в сфере повышения уровня реального содержания (в т.ч. индексации) заработной платы.

Методика взаимодействия с представителями экономической науки:

Поскольку понятие "заработная плата" является как правовой, так и экономической категорией, то рассмотрение вопросов эффективного повышения ее реального содержания не может быть рассмотрено в отрыве от экономической науки. В этой связи доценту кафедры экономической теории и экономической политики СПбГУ было предложено техническое задание для проведения теоретического исследования с целью:
- выявления общих теоретических подходов, разработанных в экономической науке, для решения проблемы повышения реального содержания заработной платы;
- выявления особенностей индексации как одного из механизмов повышения реального содержания заработной платы в экономической системе России и других экономических системах;
- выявления приемлемых в условиях сложившегося в России экономического порядка механизмов индексации заработной платы, учитывающих интересы сторон трудового отношения.
Проведенное теоретическое исследование позволило с учетом проанализированной правоприменительной практики сделать общие выводы.

Междисциплинарный аспект отчета: отсутствие надправового (метадисциплинарного) подхода к закреплению содержания правовой нормы и оценке эффективности ее реализации с точки зрения действия экономических механизмов.

Правовой аспект отчета: противоречие между правовыми актами / отсутствие формальной определенности / пределы усмотрения работодателей / пределы судейского усмотрения.

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
Иных норм, посвященных регулированию вопросов обеспечения работодателем повышения уровня реального содержания заработной платы, ТК РФ не содержит.
Реализация ст. 34 ТК РФ вызывает массу вопросов с точки зрения обязательности ее исполнения работодателями различных организационно-правовых форм, механизмами индексации заработной платы и пр.
В ходе мониторинга материалов правоприменительной практики и реализации законодательства РФ в сфере индексации заработной платы были выявлены следующие проблемы:

ПРОБЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ ИНДЕКСАЦИИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТОДАТЕЛЯМИ
(НЕ ФИНАНСИРУЕМЫМИ ИЗ БЮДЖЕТА)

Трудовой кодекс РФ не устанавливает никаких требований к механизму индексации заработной платы. Как уже подчеркивалось, работодатели, являющиеся государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Иные работодатели (не финансируемые из бюджета), вправе выбирать самостоятельно критерии для проведения индексации, порядок и сроки ее осуществления.

1. Проблемы установления работодателями зависимости индексации заработной платы от определенных условий

Определяя фактические обязанности установления работодателями (не финансируемыми из бюджета) определенных гарантий в сфере труда, вытекающих из норм трудового законодательства, Конституционный суд РФ все же делает оговорки. Так, в своем Постановлении от 09.02.2012 г. № 2-П суд подчеркивает, что "… федеральный законодатель преследовал цель защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения…" . Применительно к индексации заработной платы Конституционный суд рф уточняет, что порядок, закрепленный ст. 134 ТК РФ, обеспечивает работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя . Данная мысль находит развитие и в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 24 апреля 2017 г. по делу № 18-КГ17-10, уточняющем, что механизм расчета индексации зарплат может быть связан с результатами деятельности организации-работодателя и необходимостью достижения определенных экономических показателей по итогам года или другого периода времени.
Таким образом, не снимая с работодателей обязанностей по индексации заработной платы, высшие судебные органы руководствуются положениями ст. 1 Трудового кодекса РФ, определяющей среди целей трудового законодательства защиту прав и интересов как работников, так и работодателей, достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.
Из этого следует, что работодатели вправе самостоятельно устанавливать и определенные условия повышения уровня реального содержания (в т.ч. индексации) заработной платы.
Какова судебная практика по данной проблеме?
В своем большинстве в решениях судов подчеркивается, что обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей.
В некоторых судебных решениях такого рода факторы и показатели не конкретизируются, называется лишь возможность учеты таковых для отказа от проведения индексации (См,: Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 30 апреля 2015 г. по делу № 33-917/2015; Апелляционное определение Московского городского суда от 12.03.2015 г. по делу № 33-7487; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 марта 2016 г. по делу N 33-8676/2016 и др.).
В большинстве судебных решений подобные факторы и показатели (как условия, достижение которых ведет к индексации заработной платы) так или иначе формализуются:
- увеличение объемов производства, повышение эффективности труда (Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33-32808/2017; );
- рост эффективности и объемов производства, внедрение новых технологий и модернизации оборудования ... при условии наличия денежных средств у предприятия (Определение Московского городского суда от 8 августа 2017 г. по делу № 4г-9814/2017);
- получение прибыли предприятием за отчетный год (Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22.12. 2017 г. по делу № 2А-7089/2017);
- убыточность предприятия, отсутствие средств на индексацию заработной платы (Апелляционное определение Костромского областного суда от 26.05.2014 г. по делу № 33-797/2014);
- наличие финансовой возможности предприятия (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 25.07.2014 по делу N 33-4444/2014);
- получение предприятием положительных финансовых результатов (Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 18.09.2013 по делу N 33-3674/13).
Во всех перечисленных и подобных им судебных решениях делается вывод о том, что возложение обязанности произвести индексацию заработной платы работнику не соответствует требованиям законодательства, нарушает права работодателя на установление порядка индексации заработной платы с учетом всей совокупности обстоятельств, значимых для сторон трудового правоотношения.
С одной стороны, без сомнения, работодатель должен иметь правовые механизмы защиты своих экономических интересов. Однако учет подобных интересов не должен нивелировать и статутные обязанности работодателя, к коим на сегодняшний день относится и обязанность повышения уровня реального содержания заработной платы. Отсутствие в правовых актах конкретных критериев "финансовых возможностей", "повышения эффективности труда", "положительных финансовых результатов" позволяет работодателю действовать не добросовестно, поскольку само исполнение обязанности (также как и объем таковой) фактически ставятся в зависимость от усмотрения самого работодателя.
Исходя из анализа действующего законодательства, работодатель, конечно, имеет возможность решения вопроса о повышении уровня реального содержания заработной платы работников с учетом своей специфики как субъекта предпринимательской деятельности, макроэкономической ситуации, результатов деятельности организации. Учет подобных обстоятельств законом не запрещено. Но, однако, установленные ТК РФ гарантии, будучи направленными на достижение социально необходимого результата, вместе с тем не должны нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений на основе конституционных принципов юридического равенства и свободы труда и вытекающего из них принципа свободы трудового договора, реализация которых в Российской Федерации как правовом и социальном государстве предполагает сочетание государственного и договорного начал в регулировании этих отношений .
В вопросе о возможности учета конкретных обстоятельств, в которых находится работодатель при применении правовых норм об индексации заработной платы работников, есть еще одна важная составляющая - усмотрение суда.
Так, в Определении Московского городского суда от 12.09.2014 г. N 4г/1-9076 указано, что обязанность работодателя по индексации зарплаты не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей деятельности организации. Если у компании имеются неисполненные денежные обязательства, в том числе задолженность по заработной плате перед работниками на основании судебных решений, то это свидетельствует о тяжелом финансовом положении компании и, следовательно, об отсутствии условий для индексации зарплаты.
В Апелляционном определении Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33-32808/2017 констатируется, что у организации на момент рассмотрения спора сложилось тяжелое финансовое положение, открыто производство о несостоятельности (банкротстве), а, значит, проведение индексации невозможно и требования об этом подлежат отклонению.
Решением Железногорского городского суда Красноярского края от 02.11. 2017 г. по делу № 2-1113/2017 устанавливается, что Положением об оплате труда ОАО не предусмотрено положений об индексации заработной платы, источники ее индексации локальным актом не определены, вместе с этим, индексация заработной платы Истцу, следуя положениям ст . 134 ТК РФ , не обеспечивает равенство прав работников на получение заработной платы предприятия, находящегося в процедуре банкротства, в связи с чем суд не усматривает оснований для индексации заработной платы.
Таким образом, исходя из принципов справедливости, равенства, судебные органы реализуют свои полномочия на судебное усмотрение, толкуя нормы законодательства, локальных нормативных актов, коллективных договоров и соглашений о повышении уровня реального содержания заработной платы, и отказывают в индексации заработной платы даже в тех ситуациях, когда, исходя исключительно из "буквы закона" у работника такое право должно быть.

2. Проблемы определения размера индексации заработной платы

И так, ст. 134 ТК РФ направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (в т.ч. через ее индексацию). Как известно, реальная заработная плата (в отличие от номинальной) определяется в виде количества благ, потребительских товаров и услуг, которые можно на нее приобрести. Реальная заработная плата обусловливается как размером номинальной заработной платы, так и уровнем цен на потребительские товары и услуги, а также налогов, которые выплачиваются из заработной платы.
В силу понятных причин работодатель не может влиять на уровень налогов, поэтому повышение уровня реального содержания заработной платы (в т.ч. индексация) для работодателя связывается ст. 134 ТК РФ с ростом потребительских цен на товары и услуги. То есть (по смыслу анализируемой статьи) рост цен - это основание для индексации заработной платы. И, как уже неоднократно подчеркивалось, сам механизм индексации (в т.ч. ее размер, пороговые величины и пр.) должен определяться работодателем как хозяйствующим субъектом. Но в каких рамках? Есть ли в этом случае пределы хозяйской власти работодателя?
Судебная практика по данному вопросу не однородна.
В некоторых судебных решениях речь идет не о конкретных размерах индексации, а о более высоких, основанных на принципах, категориях. Так в Решении Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11.08. 2014 г.по делу № 2-558/2014 подчеркивается, что индексация составляет основное обязательство работодателя по выплате работнику в полном объеме справедливой заработной платы (без уточнения критериев таковой).
Когда же речь идет о конкретных критериях размера индексации заработной платы, применяемых работодателями самостоятельно или судебными органами при принятии соответствующих решений, то стоит отметить отсутствие единого подхода, показывающее, среди прочего, и непонимание экономических процессов.
Заработная плата индексируется на:
- уровень инфляции (Определение Красноярского краевого суда от 7 августа 2014 г. по делу № 4г-1541/2014)
- уровень роста потребительских цен (Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 05.10. 2015 г. по делу № 2-3896/2015)
- индекс потребительских цен (Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22.12. 2017 г. по делу № 2А-7089/2017)
- цепные индексы потребительских цен (Решение Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11.08. 2014 г.по делу № 2-558/2014)
- фактический и прогнозируемый размер индекса потребительских цен (Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 26.10. 2015 г. по делу № 2-4172/2015).
При этом названные различающиеся между собой термины зачастую используются как синонимы (через запятую, скобки и т.д.), при том, что с точки зрения экономической - это понятия с разной сущностной наполняемостью, а, значит, и с разной методикой исчисления, что ведет к их дифференциации в абсолютных числах.
Стоит отметить, что немногие судебные решения отличаются теоретической глубиной подхода, позволяющей идентифицировать требования и возражения участников гражданского процесса. Так, в Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 26.10. 2015 г. по делу № 2-4172/2015 констатируется, что "со стороны истцов имеет место подмена понятий, поскольку термины «инфляция» и «индекс потребительских цен» не тождественны. Данные термины определены, в частности, в приказе Росстата от 30.12.2014 №734 «Об утверждении официальной статистической методологии организации статистического наблюдения за потребительскими ценами на товары и услуги и расчета индекса потребительских цен» следующим образом: - индекс цен - это относительный показатель, характеризующий изменение цен во времени и выражающийся в коэффициентах и процентах; инфляция - это явление, характеризующееся общим повышением уровня цен в результате обесценивания денежных средств и снижения их покупательной способности. При этом в разделе II указанной методологии отмечено, что ИПЦ используется в качестве одного из важнейших показателей, характеризующих инфляционные процессы в стране. Изложенное означает, что рост уровня цен неравнозначен понятию «инфляционный рост цен», так как первый может включать в себя изменение цен, обусловленное, например, изменением качества продукции и услуг, но не обесцениванием денежной массы. Именно на это указывает Росстат в своем письме от 19.02.2015 № 217/ОГ". В Решении Хорошевского районного суда от 17.11. 2014 г. по делу № 2-6262/2014 уточняется. что "уровень инфляции (индексации ) и индекс потребительских цен не являются тождественными понятиями, уровень инфляции определяется с учетом роста потребительских цен (т.е. уровень стоимости жизни), который хотя и является важнейшим, но только одним из показателей, характеризующим уровень инфляции".
Чересполосица использования разных по своей сути механизмов определения размера индексации, далеко не всегда осознанных и осмысленных, чревата и возможностями судейского усмотрения, ставящими в неравное положение работников и работодателей. При этом отсутствие пределов усмотрения суда, определенного нормативно, приводит к разным, порой противоположным по существу решениям. Вот примеры противоречивых постановленных решений, связанных с судебным усмотрением:
- в пользу изменения размера индексации, определенного работодателем (так, в Определении Красноярского краевого суда от 7 августа 2014 г. по делу № 4г-1541/2014 суд не согласился с размером индексации, установленным работодателем, аргументируя это тем, что данный размер ниже уровня официальной инфляции);
- в пользу отказа пересмотра размера повышения заработной платы, определенного работодателем, по мотиву отнесения данного вопроса к исключительной компетенции работодателя (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30 января 2017 № 33-1934/2017 по делу № 2-10504/2016);
- в пользу уточнения того, что ст . 134 ТК РФ предписывает индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен, однако, не обязательно на уровне индекса потребительских цен (Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 05.10. 2015 г. по делу № 2-3896/2015; Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 26.10. 2015 г. по делу № 2-4172/2015);
- в пользу возложения обязанности на работодателя по индексации заработной платы в соответствии с установленным органами статистики индексом роста потребительских цен на товары, работы и услуги при отсутствии конкретных механизмов (ставок и условий) применения индексации в трудовом, коллективном договоре, локальном нормативном акте организации-работодателя (Решение Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11.08. 2014 г.по делу № 2-558/2014); Решение Якутского городской суд Республики Саха от 09.12. 2016 г. по делу № 2А-15695/2016; Решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 23.05.2017 г. по делу № 2-1073/2017; Определение Краснодарского краевого суда от 11.08.2014 N 4г-8161/2014);
- в пользу отказа в удовлетворении заявленных работником требований о возложении на работодателя обязанности по индексации заработной платы, так как работодателем не установлен порядок индексации, в том числе не установлены и индексы, в соответствии с которыми заработная плата подлежит индексации (Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.02.2018 по делу N 33-1584/2018; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу № 33-37799/2017). Аргументом для применения данного подхода является то, что работодатели вправе самостоятельно определять порядок и условия осуществления индексации, в том числе и определять величину индексации. Суды не имеют право вмешиваться в экономическую деятельность работодателя и определять периодичность, размер индексации, перечень выплат, подлежащих индексации, так как иное нарушало бы свободу экономической деятельности организации.
Как представляется, исходя из смысла ст. 134 ТК РФ, размер индексации может зависеть от выбора работодателем показателя для ее проведения. Таковыми могут быть:
- официально установленный индекс потребительских цен по стране в целом или в отдельном регионе;
- размер инфляции, указанный в ежегодном федеральном законе о федеральном бюджете или бюджете соответствующего региона, на территории которого функционирует работодатель;
- процент роста прожиточного минимума трудоспособного населения по стране в целом или по конкретному региону;
- иные показатели, отражающие динамику роста цен на товары и услуги.
Но при этом у всех субъектов, реализующих нормы трудового права (работодателей, судебных органов) должно быть единообразное понимание данных категорий.

3. Проблемы периодичности проведения индексации заработной платы.

Действующее российское законодательство не содержит императивных правил, обязывающих работодателей, производить индексацию заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен в конкретные строго определенные сроки, на что справедливо указывается в судебных решениях.
Так, индексация может быть запланирована у работодателей:
- ежеквартально (п. 3.8 Федерального отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014-2016 годы от 20.11.2013 № 233/14-16) и угольной промышленности (п. 3.2.3 Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года от 30.04.2013 № 224/13-16);
- ежегодно (п. 5.10 отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы от 05.02.2014 № 7/14-16; п. 3.2 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы от 06.12.2013 № 235/14-16) и т.д.).;
В судебных решениях подчеркивается, что работодатель должен своевременно индексировать размер заработной платы с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги (см., например, Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22.12. 2017 г. по делу № 2А-7089/2017). Если работодателем в локальных нормативных актах, коллективном, трудовом договоре, соглашении установлена периодичность индексации, то суды своевременность выплат связывают именно с установленным периодом и выносят решения в пользу работников. Если же в соответствующих правовых актах не определяется механизм индексации, то суды, как правило, обязывают работодателей проводить индексацию ежегодно (по итогам календарного года).
Министерство труда и социальной защиты РФ своим письмом от 26 декабря 2017 г. № 14-3/В-1135 уточнило, что при неиндексации заработной платы в сроки и размерах, предусмотренных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, работодатель нарушает статьи 22, 136 ТК РФ. То есть, среди прочего, речь идет об ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы. При этом ни в одном из проанализированных судебных решений к работодателю не применялась материальная ответственность, предусмотренная ст. 236 ТК РФ за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

4. Проблема выбора работодателем механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы, помимо индексации

Верховный суд РФ (а нижестоящие суды еще раньше), исходя из буквального толкования ст. 134 ТК РФ, пришёл к выводу, что индексация не является единственным способом повышения содержания заработной платы, и в своём Определении № 18-КГ17-10 от 24 апреля 2017 г. указал, что данная обязанность работодателя может быть исполнена путем периодического повышения заработной платы безотносительно к порядку индексации с помощью увеличения должностных окладов, выплаты премий и т.д.
Подобная позиция Верховного суда РФ позволяет сделать 2 вывода:
1) работодатели, устанавливая механизм индексации заработной платы, вправе определить перечень выплат, подлежащих индексации;
2) помимо индексации заработной платы есть еще иные способы повышения ее реального содержания.
Критически осмысливая данные выводы, вытекающие из определения Верховного суда РФ, необходимо уточнить, что заработная плата работников состоит из нескольких частей (ст. 129 ТК РФ): основная часть (должностной оклад, тарифная ставка и пр.), стимулирующие выплаты (премии и пр.), компенсационные выплаты (доплаты). Значит, ст. 134 ТК РФ позволяет работодателю самостоятельно определить перечень выплат (части заработной платы), подлежащие индексации. Так, в Решении Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22.12. 2017 г. по делу № 2А-7089/2017 подчеркивается, что работодатель должен (исходя из локальных нормативных актов) своевременно индексировать размер тарифных ставок (окладов), т.е. основную часть заработной платы. Вместе с тем в других судебных решениях определяется, что в рамках индексации заработной платы могут повышаться оклады, тарифные ставки, премии, доплаты к заработной плате (Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 30 апреля 2015 г. по делу № 33-917/2015; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30 марта 2016 г. по делу N 33-8676/2016; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33-32808/2017; Апелляционное определение Новгородского областного суда от 25.05.2018 по делу N 33-1192/2018; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.05.2018 по делу N 33-9264/2018).
Действительно, в статье 134 ТК РФ не содержится правила, согласно которому повышение уровня реального содержания заработной платы может быть осуществлено работодателем исключительно с помощью индексации заработной платы, работодатель может разрабатывать и применять иные механизмы такого повышения. Необходимо констатировать, что Верховный суд РФ пытается сформулировать подобные альтернативные индексации механизмы через конкретные действия работодателя - увеличение должностных окладов работников, выплаты премий и пр. Однако, такого рода действия, как нами было установлено, могут иметь место и применительно к отдельным частям заработной платы работника (основной, стимулирующей). Так чем же тогда иные способы повышения уровня реального содержания заработной платы отличаются от индексации заработной платы?
В первую очередь, как представляется, исключительно тем, что в рамках иных способов повышение уровня реального содержания заработной платы может осуществляться работодателем безотносительно к порядку индексации, как некая ее альтернатива. А если это так, то выводы некоторых судебных органов о том, что "она ( индексация ) является одной из составляющих при рассмотрении руководителем вопроса по поддержанию уровня заработной платы работников, ... закреплена лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию" можно признать несостоятельными. Фактически, реализуя иные способы повышения уровня реального содержания заработной платы, работодатель снимает с себя обязанность по индексации заработной платы.
Во вторую очередь, Верховный суд РФ, упомянув выплату премии (как способ повышения реального содержания заработной платы вне жесткого контекста с ее составными частями), породил вопрос о том, является ли подобным альтернативным способом выплата любой премии. Как известно, у выплат, которые именуются в ТК РФ «премиями», могут быть различные цели.
Так премией в части 1 статьи 129 ТК РФ названа одна из разновидностей стимулирующих выплат, которые являются составным элементом заработной платы. Oчевидно что повышение размера таких выплат напрямую увеличивает уровень реального содержания заработной платы, так как эти выплаты представляют собой один из элементов заработной платы.
"Премией» в статье 191 ТК РФ также поименовано поощрение работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей. У такой премии совершенно иная природа: она не предусматривается системами оплаты труда работодателя (т.е. не имеет показателей и условий для выплат), носит единовременный характер, а, значит, зависит исключительно от усмотрения работодателя. Выплата подобной премии, хоть и приносит работнику денежные поступления, никак не сказывается на уровне реального содержания заработной платы работника, не имея к ней правового отношения. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.
Oднако судебная практика как признавала, так и признает данный способ поддержания уровня, скорее, доходов работника, а не заработной платы, правомерным (см., например: Решение Белгородского районного суда от 30 октября 2018 г. по делу № 2-2144/2018; Апелляционное определение Новгородского областного суда от 25.05.2018 по делу N 33-1192/2018). Также как признается правомерным и способ единовременной компенсационной выплаты работнику, направленной на "погашение" потери в его доходе.
Вызывает интерес позиция, изложенная в Определении Московского городского суда от 24.07.2015 г. №4г/8-6608/2015, при формулировании которой суд исходил, в том числе, и из уровня оплаты труда конкретного работника (оклад работника значительно превышал МРОТ и прожиточный минимум). Суд определил, что «…право работодателя на выбор способа обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы (премия, материальная помощь, индексация) в силу положений действующего законодательства дискриминацией не является. Вместе с тем, индексация не является единственным способом обеспечения указанного повышения». Означает ли подобное решение суда возможность для работодателя применить любой избранный им способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы применительно ко всем работникам или возможность избирать разные способы применительно к каждому из работников с точки зрения отсутствия дискриминации?
Таким образом, судебная практика идет по пути отхода от узкой трактовки вопроса о поддержании уровня реального содержания заработной платы к более широкому понятию - поддержание реального уровня доходов работника. В этой связи любые способы увеличения доходов работника со стороны работодателя (даже фактически игнорирующие порядок индексации заработной платы) признаются правомерными механизмами реализации ст. 134 ТК РФ.

По результатам междисциплинарного анализа и обобщения
материалов правоприменительной практики можно сделать следующие выводы:

1. Действующее российское законодательство формально пытается выстроить модель (надо сказать, не всегда успешно и внутренне противоречиво) императивного обязывания работодателей по индексации заработной платы работников, независимо от вида работодателя, его организационно-правовой формы. Однако практика реализации ст. 134 ТК РФ, основанная, в том числе, на руководящих разъяснениях высших судов РФ, позволяет работодателям небюджетной сферы вполне законно фактически отказаться (что подтверждается и судебными решениями) от исполнения названной обязанности по отношению к работнику через:
- установление работодателем финансовых (организационных) условий и показателей для проведения индексации заработной платы;
- повышение реального содержания заработной платы иными способами безотносительно к порядку индексации с помощью увеличения должностных окладов, выплаты премий и т.д.
Для работников бюджетных организаций вообще не выстроен правовой механизм индексации их заработной платы, что является явно дискриминирующим обстоятельством, основанном исключительно на организационно-правовой форме работодателя.
Поэтому можно констатировать, что даже по формальным признакам ст. 134 ТК РФ (в нынешнем ее изложении) является декларативной, не позволяющей эффективно ее реализовывать, учитывая интересы сторон трудового правоотношения даже через административную и судебную властные деятельности государства.

2. Как представляется, основная проблема заключается в том, что закрепленные в России трудо-правовые правовые нормы не учитывают экономического существа понятия "заработная плата", его влияния на возможности, порядок и последствия индексации заработной платы для макроэкономической ситуации. Законодатель пытается исходить из императивной обязанности работодателя по автоматическому повышению заработной платы для защиты интересов работника как наиболее слабой стороны трудового правоотношения.
Вместе с тем в условиях рыночной экономики, где реальный спрос рождает реальное предложение, подобный социальный механизм не безопасен. Государственное регулирование индексации заработной платы не получило в странах развитых странах Европы, Америки и Азии широкого распространения, поскольку автоматическая индексация заработных плат таит в себе потенциальную опасность подрыва ценовой стабильности и способствует раскручиванию инфляционной спирали «заработные платы-цены».
Кроме того, абсолютное непонимание субъектами, реализующими нормы трудового права, экономических категорий, связанных с инфляцией, ростом цен, индексом цен, изменением потребительской корзины способствует хаотичному, ситуативному, бессистемному применению ст. 134 ТК РФ, нарушающему общий принцип равенства прав и обязанностей работников и работодателей.

3. Достаточно высокое количество судебных споров, связанных с применением ст. 134 ТК РФ, говорит о несовершенстве правового механизма по реализации мер по повышению реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в связи с чем требуется законодательное урегулирование в части периодичности выплат и закрепления некой формулы (не столько математической, сколько по существу элементов) для разработки механизма индексации заработных плат. Ведь (по смыслу ст. 134 ТК РФ) рост цен - это основание для индексации заработной платы, а не безусловный ее размер. Западно - европейская экономическая наука дает такого рода ориентиры, связанные с гармонизированным (национальный) индексом потребительских цен; индексом здорового потребления; достижением порога величины изменения индекса потребительских цен. Кроме того в условиях российской действительности довольно спорным моментом является методология определения состава потребительской корзины (как по наполнению, так и по изменению), которая является основой для исчисления индекса роста потребительских цен, а, значит, и размера индексации выплат.

4. Судебная практика идет по пути отхода от узкой трактовки вопроса о поддержании уровня реального содержания заработной платы к более широкому понятию - поддержание реального уровня доходов работника. Как представляется, именно на этом аспекте стоит заострить внимание законодателю.

Список проанализированных правоприменительных актов:

1. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17.07.2014 г. № 1707-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина В.В. Елисеева на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации"
2. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 09.02.2012 г. № 2-П "По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой"
3. Определение Конституционного Суда РФ от 17.06. 2010 г. № 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”
4. Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВC РФ от 24 апреля 2017 г. по делу № 18-КГ17-10
5. Решение Белгородского районного суда от 30.10. 2018 г. по делу № 2-2144/2018
6. Решение Новодвинского городского суда Архангельской области от 30.10. 2018 г. по делу № 2-691/2018
7. Решение Йошкар-Олинский городской суда (Республика Марий Эл) от 04.06. 2018 г. по делу № 2-1847/2018
8. Решение Усинского городского суда Республики Коми от 28.06.2018 г. по делу № 2-781/2018
9. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.05.2018 г. по делу № 33-9264/2018
10. Апелляционное определение Новгородского областного суда от 25.05.2018 г. по делу № 33-1192/2018
11. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.02.2018 г. по делу № 33-1584/2018
12. Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22.12. 2017 г. по делу № 2А-7089/2017
13. Решение Железногорского городского суда Красноярского края от 02.11. 2017 г. по делу № 2-1113/2017
14. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.10.2017 г. по делу № 33-37799/2017
15. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14.09. 2017 г. по делу № 33-32808/2017
16. Решение Железногорского городского суда Красноярского края от 02.09. 2017 г. по делу № 2-1113/2017
17. Решение Белокалитвинского городского суда Ростовской области от 22.08. 2017 г. по делу № 2-898/2017
18. Определение Московского городского суда от 08.08.2017 г. по делу № 4г-9814/2017
19. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2017 г. по делу № 33-22702/2017
20. Решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 23.05.2017 г. по делу № 2-1073/2017
21. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 29.03.2017 г. по делу № 33-1455/2017
22. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30.01.2017 г. № 33-1934/2017 по делу № 2-10504/2016
23. Решение Нижнеилимского районного суда Иркутской области от 16.12. 2016 г. по делу № 2-1338/2016
24. Решение Якутского городского суда Республики Саха от 09.12. 2016 г. по делу № 2А-15695/2016
25. Решение Кировского районного суда г. Ярославля от 25.10. 2016 г. по делу № 2-6680/2016
26. Решение Первомайского районного суда г. Краснодара от 17.10.2016 г. по делу № 12-702/2016
27. Решение Сызранского городского суда Самарской области от 04.10.2016 г. по делу № 12-376/2016
28. Решение Мелеузовскогорайонного суда Республики Башкортостан от 13.07. 2016 г. по делу № 2-1702/2016
29. Решение Кировского районного суда Приморского края от 04.04.2016 г. по делу № 2-32/2016
30. Решение Первомайского районного суда г. Кирова от 07.06. 2016 г. по делу № 2-3140/2016
31. Решение Октябрьского районного суда г. Самары от 24.05.2016 г. по делу № 12-407/2016
32. Решение Кировского районного суда Приморского края от 19.04. 2016 г. по делу № 2-62/2016
33. Определение Московского городского суда от 06.05.2016 г. по делу № 4г-5527/2016
34. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.2016 г. по делу № 33-10228/2016
35. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 30.03.2016 г. по делу № N 33-8676/2016
36. Решение Кызылского городского суда Республики Тыва от 22.03.2016 г. по делу № 2-11062/2015
37. Решение Кызылского городского суда Республика Тыва от 16.03. 2016 г. по делу № 2-10906/2015
38. Решение Октябрьского районного суда г. Самары от 02.03. 2016 г. по делу № 2А-1550/2016
39. Решение Ленинского районного суда г. Кирова от 01.03.2016 г. по делу № 12-94/2016
40. Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Санкт-Петербургского городского суда от 25.01.2016 г. по делу № 33а-39/2016
41. Решение Усть-Кутского городского суда Иркутской области от 21.12. 2015 г. по делу № 12-193/2015
42. Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 05.10. 2015 г. по делу № 2-3896/2015
43. Решение Тындинского районного суда Амурской области от 13.11. 2015 г. по делу № 2-2113/2015
44. Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 26.10. 2015 г. по делу № 2-4172/2015
45. Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 05.10. 2015 г. по делу № 2-3896/2015
46. Решение Московского городского суда от 18.09.2015г. №7-9856/15
47. Решение Московского городского суда от 10.09.2015г. № 7- 9382/2015
48. Решение Московского городского суда от 20.08.2015 г. по делу N 7-8854/15
49. Определение Судебной коллегии по административным делам Приморского краевого суда от 20.08.2015 г. по делу № 33-7280/2015
50. Определение Московского городского суда от 24.07.2015г. по делу №4г/8-6608/2015
51. Решение Кировского районного суда г. Иркутска от 17.06.2015 г. по делу № 2-2585/2015
52. Апелляционное определение Курганского областного суда от 11.06.2015 г. по делу № 33-1534/2015
53. Решение Саткинского городского суда Челябинской области от 11.06. 2015 г. по делу №2-1171/2015
54. Апелляционное определение Костромского областного суда от 09.06. 2015 г. по делу № 33-866/2015
55. Решение Красногорского районного суда г. Каменска-Уральского Свердловской области от 09.05. 2015 г. по делу № 2-852/2015
56. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 30.04.2015 г. по делу № 33-917/2015
57. Решение Свободненского городского суда Амурской области от 24.04.2015 г. по делу 2–98/2015
58. Решение Озерского городского суда Челябинской области от 16.04.2015 г. по по делу № 2- 692/15
59. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.03.2015г. по делу №33-1586/2015
60. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.03.2015г. по делу № 33-7487
61. Определение Судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.03. 2015 г. по делу № 33-773/2015
62. Решение Минераловодского городского суда Ставропольского края от 02.03. 2015 г. № 2-869/2015
63. Решение Ленинского районного суда города Ставрополя от 27.02.2015 г. по делу № 2-502/2015
64. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 26.02.2015 г. по делу № 33-2783/2015
65. Решение Костромского областного суда от 19.02. 2015 г. по делу № 21-37/2015
66. Решение Ленинского районного суда г.Владивостока от 11.02.2015 г. по делу № 12-76/2015
67. Решение Псковского городского суда от 25.12.2014 г. по делу № 2-5020/2014
68. Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска 25.12.2014 г. по делу № 2- 7842/2014
69. Определение Хабаровского краевого суда от 17.12.2014 г. по делу № 33-7901/2014
70. Решение Октябрьского районного суда г. Саранска Республики Мордовия от 15.12.2014 г. по делу № №2-2806/2014
71. Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 03.12.2014 г. по делу № 2-6162/2014
72. Решение Забайкальского краевого суда от 01.12. 2014 г. по делу № 7-21-305/2014
73. Решение Октябрьского районного суда г. Саранска Республики Мордовия от 25.11.2014 г. по делу № 2-2576/2014
74. Решение Ульчского районного суда Хабаровского края от 24.11.2014 г. по делу № 2-1108/2014
75. Решение Хорошевского районного суда от 17.11. 2014 г. по делу № 2-6262/2014
76. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики от 11.11.2014 г. по делу №33-3855/2014
77. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 29.10.2014 г. по делу № 33-6915/2014
78. Апелляционное определение Тульского областного суда от 22.10. 2014 г. по делу № 22-2005/2014
79. Решение Павловского районного суда Алтайского края от 20.10. 2014 г. по делу № 2-772/2014
80. Решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 23.09. 2014 г. по делу № 2-6336/14
81. Решение Сургутского городского суд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 01.09.2014 г. по делу № 2-4816/2014
82. Решение Йошкар-Олинского городского суда от 21.08. 2014 г. по делу № 2-4123/2014
83. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 20.08.2014г.№33-2356-2014
84. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 12.08.2014 г. по делу № 33-7033/2014
85. Определение Краснодарского краевого суда от 11.08.2014 г. по делу № 4г-8161/2014
86. Решение Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11.08. 2014 г. по делу № 2-558/2014
87. Определение Красноярского краевого суда от 07.08.2014 г. по делу № 4г-1541/2014
88. Решение Алапаевского городского суда Свердловской области от 04.08.2014 г. по делу № 2-1211,2014
89. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 25.07.2014 г. по делу № 33-4444/2014
90. Решение Курчатовского районного суда г. Челябинска от 30.06.2014 г. по делу № 2040/2014
91. Апелляционное определение Костромского областного суда от 26.05.2014 г. по делу № 33-797/2014
92. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 07.05.2014 г. по делу № 33-1287-2014
93. Решение Ленинградского областного суда от 22.04.2014 г. по делу №7-625/14
94. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 04.03.2014 г. по делу №33-426/2014
95. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Сахалинского областного суда от 18.02.2014 г. по делу №33-371/2014
96. Решение Зеленчуксого районного суда Карачаево-Черкесской Республики от 11.02.2014 г. по делу № 2-87 / 14
97. Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы от 06.12.2013 № 235/14-16 (действующее).
98. Федеральное отраслевое соглашение по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014-2016 годы от 05.02.2014 № 7/14-16 (действующее).
99. Федерального отраслевого соглашение по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года от 30.04.2013 № 224/13-16 (действующее).
100. Федеральное отраслевого соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014-2016 годы от 20.11.2013 № 233/14-16(действующее).