

---

# ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 349.2

## **Индексация заработной платы: механизмы реализации работодателями ст. 134 ТК РФ**

*Н. И. Дивеева, А. В. Кузьменко, М. Ю. Лаврикова*

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

В статье анализируются вопросы реализации ст. 134 ТК РФ в части установления работодателями правовых механизмов индексации заработной платы. На основе толкования положений Трудового кодекса РФ, анализа правовых позиций Верховного суда РФ, иных судебных решений рассматриваются проблемы определения размера индексации заработной платы, периодичности ее проведения, выбора работодателем механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы помимо индексации. Авторами сделан вывод о несовершенстве применяемого в России правового механизма 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 данного вопроса в части периодичности выплат и закрепления некой формулы (не столько математической, сколько по существу элементов) для разработки механизма индексации заработной платы. В противном случае ст. 134 ТК РФ и далее будет носить декларативный характер, по существу не являясь государственной гарантией реализации прав работника в сфере труда. Правовые нормы не учитывают экономического существа понятия «заработная плата» и последствий индексации заработной платы для макроэкономической ситуации. Следует также принять во внимание, что государственное регулирование индексации заработной платы не получило в развитых странах широкого распространения, поскольку автоматическая индексация заработных плат таит опасность раскручивания инфляции. Отечественная судебная практика в настоящее время идет по пути отхода от узкой трактовки вопроса о поддержании уровня реального содержания заработной платы к более широкому понятию — поддержанию реального уровня доходов работника. Как представляется, именно этот путь является наиболее перспективным для совершенствования действующего законодательства.

*Ключевые слова:* индексация заработной платы, механизм индексации, экономические возможности работодателя, рост потребительских цен.

### **Введение**

В непростое время глобальных экономических кризисов вопросы о темпах роста (падения) доходов граждан выступают на первый план, образуя ядро социальной политики государства. Поскольку подавляющее большинство трудоспособно-

го населения в любой стране реализует свою способность к труду через заключение трудового договора, то очень сложно переоценить анализ правового регулирования заработной платы, касающийся гарантированного государством порядка ее изменения в связи с динамикой определенных общественных экономических показателей.

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)<sup>1</sup> обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Нами уже достаточно подробно рассматривались вопросы императивного обязывания работодателей по индексации заработной платы (Дивеева, Лаврикова, 2019). В рамках данной статьи хотелось бы проанализировать проблемы установления работодателями самих правовых механизмов индексации заработной платы и проблемы правоприменительной практики (в том числе судебной) по оценке подобных механизмов.

Необходимо констатировать, что ТК РФ не устанавливает никаких требований к механизму индексации заработной платы. Как уже подчеркивалось, работодателями, 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. Некоторые работодатели (не финансируемые из бюджета) вправе выбирать самостоятельно критерии для проведения индексации, порядок и сроки ее осуществления.

## Основное исследование

### *1. Проблемы определения размера индексации заработной платы*

Итак, ст. 134 ТК РФ направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (в том числе 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 обуславливается 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 том числе 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 том числе 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?

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.07.2020).

Судебная практика по данному вопросу неоднородна.

В некоторых судебных решениях не определяются конкретные размеры индексации, а называются правовые принципы, на которых она должна строиться. Так, в Решении Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11 августа 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 постановлении соответствующих решений, то стоит отметить отсутствие единого подхода, показывающее среди прочего и непонимание названными лицами экономических процессов и экономических категорий.

Заработная плата индексируется на:

- 1) уровень инфляции<sup>2</sup>;
- 2) уровень роста потребительских цен<sup>3</sup>;
- 3) индекс потребительских цен<sup>4</sup>;
- 4) цепные индексы потребительских цен<sup>5</sup>;
- 5) фактический и прогнозируемый размер индекса потребительских цен<sup>6</sup>.

При этом названные различающиеся между собой термины зачастую используются как синонимы (через запятую, скобки и т. д.), притом 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 по рассматриваемой проблеме. Так, в Решении Дзержинского районного суда г. Перми от 26 октября 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”. <...> 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 Хо-

<sup>2</sup> Определение Красноярского краевого суда от 7 августа 2014 г. по делу № 4г-1541/2014.

<sup>3</sup> Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 5 октября 2015 г. по делу № 2-3896/2015.

<sup>4</sup> Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22 декабря 2017 г. по делу № 2А-7089/2017.

<sup>5</sup> Решение Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11 августа 2014 г. по делу № 2-558/2014.

<sup>6</sup> Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 26 октября 2015 г. по делу № 2-4172/2015.

рошевского районного суда от 17 ноября 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. уровнем 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:

- 1) в части изменения размера индексации, определенного работодателем<sup>7</sup>;
- 2) в части отказа пересмотра размера повышения заработной платы, определенного работодателем, по мотиву отнесения данного вопроса к исключительной компетенции работодателя<sup>8</sup>;
- 3) в части 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<sup>9</sup>;
- 4) в части возложения обязанности на работодателя по индексации заработной платы в соответствии с установленными 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<sup>10</sup>;
- 5) в части отказа в удовлетворении заявленных работником требований о возложении на работодателя обязанности по индексации заработной платы, поскольку работодателем не установлен порядок индексации, в том числе не установлены и индексы, в соответствии с которыми заработная плата подлежит индексации<sup>11</sup>. Аргументом для применения данного подхода является то, что работодатели вправе самостоятельно определять порядок и условия осуществления индексации, в том числе и определять ве-

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30 января 2017 № 33-1934/2017 по делу № 2-10504/2016.

<sup>9</sup> Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 5 октября 2015 г. по делу № 2-3896/2015; Решение Дзержинского районного суда г. Перми от 26 октября 2015 г. по делу № 2-4172/2015.

<sup>10</sup> Решение Пуровского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 11 августа 2014 г. по делу № 2-558/2014; Решение Якутского городского суд Республики Саха от 9 декабря 2016 г. по делу № 2А-15695/2016; Решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 23 мая 2017 г. по делу № 2-1073/2017; Определение Краснодарского краевого суда от 11 августа 2014 г. № 4г-8161/2014.

<sup>11</sup> Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20 февраля 2018 г. по делу № 33-1584/2018; Апелляционное определение Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу № 33-37799/2017.

личину индексации. По этой причине 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:

- 1) официально установленный индекс потребительских цен по стране в целом или в отдельном регионе;
- 2) размер инфляции, указанный в ежегодном федеральном законе о федеральном бюджете или бюджете соответствующего региона, на территории которого функционирует работодатель;
- 3) процент роста прожиточного минимума трудоспособного населения по стране в целом или по конкретному региону;
- 4) иные показатели, отражающие динамику роста цен на товары и услуги.

Но при этом у всех субъектов, реализующих нормы трудового права (работодателей, государственных, в том числе судебных, органов) должно быть единое понимание данных категорий.

## **2. 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:

- 1) *ежеквартально* (п. 3.8 Федерального отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014–2016 годы от 20 ноября 2013 г. № 233/14-16) и угольной промышленности (п. 3.2.3 Отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года от 30 апреля 2013 г. № 224/13-16);
- 2) *ежегодно* (п. 5.10 Отраслевого соглашения по промышленности обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Российской Федерации на 2014–2016 годы от 5 февраля 2014 г. № 7/14-16; п. 3.2 Федерального отраслевого соглашения по дорожному хозяйству на 2014–2016 годы от 6 декабря 2013 г. № 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<sup>12</sup>. Если работодателем в локальных нормативных актах, коллективном трудовом договоре, соглашении установлена периодичность индексации,

<sup>12</sup> См., например, Решение Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22 декабря 2017 г. по делу № 2А-7089/2017.

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 «Об административной ответственности в случае непроведения индексации зарплаты работников в порядке и сроки, установленные в коллективном договоре» уточнило, что при неиндексации заработной платы в сроки и размерах, предусмотренных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, работодатель нарушает ст. 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.

### ***3. Проблема выбора работодателем механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы помимо индексации***

#### ***3.1. Позиция Верховного суда РФ 2017 года***

В 2017 году Верховный суд РФ (а нижестоящие суды еще раньше), исходя из буквального толкования ст. 134 ТК РФ, пришел к выводу, что индексация не является единственным способом повышения содержания заработной платы, и в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10 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 два 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), подлежащих индексации*. Так, в Решении Абаканского городского суда Республики Хакасия от 22 декабря 2017 г. по делу № 2А-7089/2017 подчеркивается, что работодатель должен (исходя из локальных нормативных актов) своевременно индексировать размер тарифных ставок (окладов), то есть 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<sup>13</sup>.

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 пытался 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 «индексация является одной из составляющих по поддержанию уровня заработной платы работников», «закреплена лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию»<sup>14</sup> 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 ч. 1 ст. 129 ТК РФ названа одна из разновидностей стимулирующих выплат, которые являются составными элементами заработной платы. Очевидно, 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 ст. 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 (то есть 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

<sup>13</sup> 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 № 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 мая 2018 г. по делу № 33-1192/2018; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30 мая 2018 г. по делу № 33-9264/2018.

<sup>14</sup> Решение Йошкар-Олинского городского суда от 21 августа 2014 г. по делу № 2-4123/2014.

на уровне реального содержания заработной платы работника, не имея к ней никакого правового отношения. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

Однако судебная практика как признавала, так и признает данный способ поддержания уровня скорее доходов работника, а не заработной платы, правомерным<sup>15</sup>, так же 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 июля 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?

### *3.2. Позиция Верховного суда РФ 2019 года*

Видимо, осознав проблемность озвученной в 2017 году собственной позиции, Верховный суд РФ в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 года № 89-КГ18-14 предложил иной подход к вопросу о свободе выбора работодателем механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы (помимо индексации), тем самым еще больше запутав судебную практику.

Указывая на факт вынесения неправомерного решения, Верховный суд РФ обратил внимание, что нижестоящим судом «не определена правовая природа произведенных работодателем выплат в виде повышения размеров должностного оклада, персональных надбавок к окладу, ежемесячной премии: осуществлялись ли работодателем указанные выплаты именно в целях повышения уровня реального содержания заработной платы и ее покупательной способности, то есть индексации заработной платы, или являлись они выплатами, которые входили в систему оплаты труда работника». В итоге Верховный суд РФ констатировал, что «повышение уровня реального содержания заработной платы в иной, отличной от индексации форме не соответствует нормативным положениям статей 134, части 6 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и не отвечает требованиям статей 56, 67, 71, 195, 198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации». Тем самым (в противоположность своей позиции 2017 года) высший

<sup>15</sup> См., например, Решение Белгородского районного суда от 30 октября 2018 г. по делу № 2-2144/2018; Апелляционное определение Новгородского областного суда от 25 мая 2018 г. по делу № 33-1192/2018.

судебный орган определил, что повышение уровня реального содержания заработной платы возможно только в форме индексации.

Необходимо констатировать, что новая позиция Верховного суда РФ 2019 года после ее принятия не нашла отражения в судебных решениях.

Так, суды констатируют, что:

- 1) «индексация — это не единственный способ повышать уровень реального содержания заработной платы, исполнить обязанность по такому повышению можно и путем периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку индексации, например путем повышения должностных окладов, выплаты премий»<sup>16</sup>;
- 2) заработная плата не подлежит индексации в связи с тем, что не предусмотрена ни трудовым, ни коллективным договорами, ни локальными нормативными актами<sup>17</sup>;
- 3) заработная плата не подлежит индексации, так как необходимо учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, в частности снижение прибыли предприятия в спорный период<sup>18</sup>.

## 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 внебюджетной сферы вполне законно фактически отказаться (что подтверждается и судебными решениями) от исполнения названной обязанности по отношению к работнику.

2. Как представляется, основная проблема заключается в том, что закрепленные в России трудо-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.

<sup>16</sup> Решение Кировского районного суда г. Санкт-Петербурга от 21 января 2020 г. по делу № 2-387/2020; Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 23 декабря 2019 г. по делу № 2-3977/2019; Решение Колпинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 13 декабря 2019 г. по делу № 2-6168/2019 и др.

<sup>17</sup> Решение Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре (Хабаровский край) от 19 декабря 2019 г. по делу № 2-3510/2019; Решение Колпинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 13 декабря 2019 г. по делу № 2-6168/2019; Решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 21 января 2020 г. по делу № 2-387/2020 и др.

<sup>18</sup> Решение Колпинского районного суда г. Санкт-Петербурга от 13 декабря 2019 г. по делу № 2-6168/2019.

Вместе с тем в условиях рыночной экономики, где реальный спрос рождает реальное предложение, подобный социальный механизм небезопасен. Государственное регулирование индексации заработной платы не получило в 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 заработной 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 некоей формулы (не столько математической, сколько по существу элементов) для разработки механизма индексации заработной платы. Ведь (по смыслу ст. 134 ТК РФ) рост цен — это основание для индексации заработной платы, а не безусловный ее размер. Западноевропейская экономическая наука дает такого рода ориентиры, связанные с гармонизированным (национальным) 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 — поддержанию реального уровня доходов работника. Как представляется, именно на этом аспекте стоит заострить внимание законодателю.

## Библиография

Дивеева, Нелли И., Лаврикова, Марина Ю. 2019. «Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ.» *Актуальные проблемы российского права* 11 (108): 764–780.

Контактная информация:

*Дивеева Нелли Ивановна* — д-р юрид. наук, проф.; n.diveeva@spbu.ru

*Кузьменко Александр Валентинович* — канд. юрид. наук, доц.; a.kuzmenko@spbu.ru

*Лаврикова Марина Юрьевна* — канд. юрид. наук; доц.; m.lavrikova@spbu.ru

## Wage indexation: mechanisms for implementing by employers of Art. 134 of the Labor Code of the Russian Federation

*N. I. Diveeva, A. V. Kuzmenko, M. Yu. Lavrikova*

St. Petersburg State University,

7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

The legal issues of the implementation of Art. 134 of the Labor Code of the Russian Federation are analyzed in the article in terms of establishing legal mechanisms for wage indexation by employers. The problem of determining the indexation of wages, periodicity of its implementation, the choice of employer arrangements improve the real content of wages, besides an indexing, are considered (based on the interpretation of the provisions of the Labour code of the Russian Federation, analysis of the legal positions of the Supreme court, other court decisions). The authors of the article draw a conclusion about the imperfection of the legal mechanism used in Russia for implementing measures to increase the real content of wages of employees in connection with the growth of consumer prices for goods and services. In this regard, it is necessary to legal regulate this issue in terms of the frequency of payments and fixing a certain formula (not so much mathematical, but essentially elements) for the development of a mechanism for wage indexing. Otherwise, article 134 of the labor code of the Russian Federation will continue to be declarative, essentially not being a state guarantee of the employee's rights in the sphere of labor.

*Keywords:* inflation-indexation of wages, indexation mechanisms, economic opportunities of the employer, increase in consumer prices.

### References

Diveeva, Nelli I., Lavrikova Marina Yu. 2019. "Wage indexation: some legal problems involved in the realization of Art. 134 of the Labor Code of the Russian Federation." *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* 11 (108): 764–780. (In Russian)

### Authors' information:

*Nelly I. Diveeva*— Dr. Sci. in Law, Professor; n.diveeva@spbu.ru

*Alexander V. Kuzmenko*— PhD in Law, Associate Professor; a.kuzmenko@spbu.ru

*Marina Yu. Lavrikova* — PhD in Law, Associate Professor; m.lavrikova@spbu.ru