

ПОЗНАВАТЕЛЬНО-ОЦЕНОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУДА ПО СПОРАМ О ВЗЫСКАНИИ «СЕРОЙ» ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

С.В. Крутикова

(доцент кафедры гражданского права и процесса Института государства и права
Тюменского государственного университета, кандидат юридических наук;
8 (3452) 97-17-45)

Статья посвящена проблеме установления размера «серой» заработной платы при ее взыскании в судебном порядке. Автор анализирует обстоятельства, которые необходимо познать и оценить суду при рассмотрении подобных исков.

Ключевые слова: заработная плата, средства доказывания, трудовой договор, фактические обстоятельства, трудовое правонарушение.

В ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) названы государственные гарантии трудовых прав и свобод. В их числе создание благоприятных условий труда, защита прав работника при нарушении его прав, включая право на судебную защиту.

Практика показывает, что нарушения трудовых прав работников, особенно в условиях кризиса, не столь редкое явление. В числе наиболее распространенных нарушений – задержка выплаты заработной платы. В этом случае у работника появляется три возможности. Первая, относящаяся к разряду фактических, – терпеливо ждать, выражая понимание проблем, возникших у работодателя. Вторая – возможность использовать внесудебные способы защиты своего нарушенного права в виде обращения к органам государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; защиты трудовых прав профессиональными союзами; самозащиты. Третья возможность, относящаяся к разряду наиболее юридически надежных, – использование права на судебную защиту.

Обращение в суд с заявлением о выплате заработной платы, с учетом сокращенных сроков рассмотрения таких категорий дел, является более быстрым способом получения заработной платы, чем ее ожидание. Однако эффект быстрого получения заработной платы работником может сопровождаться взысканием судом заработной платы в меньшем размере, чем фактически получал работник. Причина – в

существовании у работника зарплаты официальной и неофициальной. Последний вид зарплаты в литературе получил название «серой». Первую часть зарплаты («белой», или официальной) работники получают по ведомостям, вторая часть поступает к ним в конвертах или по расходно-кассовым ордерам, которые после подписи их работником остаются у работодателя. Несмотря на разные процедуры выдачи этих видов зарплат, а также (чаще всего) осознание работником того факта, что второй – «серый» – вид выведен из-под налогообложения, оба зарплатных сегмента работник мыслит для себя легальными. В этом причина того, что в случае обращения в суд с иском о взыскании заработной платы практически всегда к взысканию заявляется сумма фактически получаемой работником зарплаты. Появление аналогичных судебных исков влечет за собой возникновение таких коллизионных вопросов, как: на какую сумму должен ориентироваться суд при подобных случаях «расщепления» зарплаты; какие виды средств доказывания оказываются реально доступными для истцов; есть ли особенности в познавательной-оценочной деятельности суда при рассмотрении исков такого рода?

Как показывает анализ судебной практики по аналогичным делам, исковые требования работников фактически всегда подлежат частичному удовлетворению. Задолженность по заработной плате взыскивается исходя из официально установленного размера на основании справок о

доходах, полученных истцами (форма 2-НДФЛ), взысканию также подлежит компенсация за задержку выплаты заработной платы и компенсация морального вреда. Подобный исход судебного разбирательства предопределен отнюдь не фактом признания со стороны суда того, что «недобросовестное поведение работника не может приносить ему доход» – ведь суд не вправе по своей инициативе исследовать факт вины работодателя в возникновении сложившейся системы расчетов. С чисто формальных позиций к недобросовестному поведению можно относить то поведение, в основе которого лежит понимание работником того факта, что он соглашается с работодателем на предложение выплачивать ему два вида зарплаты.

Естественно предположить, что итоговые выводы суда о частичной выплате зарплаты с исключением из присуждаемой суммы так называемой «серой» зарплаты связаны с его познавательно-оценочной деятельностью.

Познавательно-оценочная деятельность суда – это отражение в сознании конкретного судьи получаемой извне информации, ее осмысление в целях формирования в сознании правоприменителя нового знания. В итоге каждое судебное решение оказывается основанным на известном результате познания и оценки. В нем находят отражение и фиксируются эмпирически правовые и этические понятия, сформированные у судей в процессе судебного разбирательства.

При разбирательстве исков о взыскании задолженности по заработной плате в процессе познавательно-оценочной деятельности суды обычно руководствуются данными о зарплате, содержащимися в письменных документах (справка о доходах, трудовой договор). Крайне редко в процессе познания фигурируют фактические обстоятельства, которые неизбежно выявляются судом в судебном разбирательстве.

Как правило, наличие неофициальной части заработной платы можно подтвердить лишь собственными объяснениями лиц, участвующих в деле. Но эти

объяснения, не имея соответствующего документального подтверждения, редко принимаются судом. Еще одним средством доказывания выступают свидетельские показания. Однако и они также нередко выступают в роли «холостых». Причина в том, что, по мнению суда, истинной доказательственной силой они не обладают, относясь в подобных исках к категории недопустимых. Такое отношение к свидетельским показаниям со стороны суда проявляется и в том случае, если затребованные им от работодателя документы не были представлены. Однако, как представляется, в данной ситуации свидетельские показания в силу ч. 1 и 2 ст. 67 ГПК РФ должны быть исследованы и оценены судом.

В связи с этим возникает два вида последствий. Одно процессуальное – в виде сужения предмета судебного доказывания, вопреки предмету заявленного иска, с отступлением от правил об относимости и допустимости доказательств и их совокупной оценке. В то же время закон ориентирует суд на выявление и «иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела» (ч. 1 ст. 55 ГПК РФ).

Второе последствие состоит в создании для работодателя косвенной возможности дальнейшего установления «серой» зарплаты благодаря формирующейся у него уверенности в том, что «все равно никто ничего не докажет». В то же время истцы несут неблагоприятные для себя последствия, связанные с непредставлением ответчиком доказательств.

Как справедливо утверждается в литературе [1], исковое требование о взыскании фактической (серой) заработной платы есть не что иное, как обращенное к суду требование о легализации фактически сложившихся между сторонами трудового договора отношений. Исходя из этого в предмет доказывания должны были быть включены обстоятельства, свидетельствующие о фактически сложившихся взаимоотношениях сторон. Однако суды чаще занимают пассивную позицию, игнорируя нарушение закона и трудовых прав со сто-

роны работодателя, который чаще всего «по неведению» вводит работников в заблуждение, выступая инициатором выплаты фактической (серой) зарплаты. Во многих случаях суды даже не выносят частное определение в адрес работодателя (ст. 226 ГПК РФ). Тем самым они не стремятся реализовать задачу предупреждения правонарушений и укрепления законности, в том числе в области налоговых правоотношений. В то же время в судебных актах разных инстанций присутствует формулировка о том, что «истцы вопреки требованиям ст. 56 ГПК РФ не представили убедительных доказательств, подтверждающих свои доводы о получении заработной платы в большем размере, чем была установлена в трудовом договоре».

В «оправдание» подобной законодательной позиции можно привести аргументы о том, что судебное правоприменение может признавать и принимать только то, что имеет юридическое звучание и оформление, поскольку в процессе судопроизводства «нет места неюридическим явлениям» [2, с. 86]. Однако можно ли считать «серую» зарплату явлением неюридическим? Да, к разряду правомерных оно не относится, однако в разряде неправомερных оно существует. А значит, имеет отношение к тому познавательному акту со стороны судьи, который он осуществляет при сборе информации и формировании знания о таком правовом событии, как невыплата заработной платы. Обязанность истца состоит в том, чтобы с использованием всех допустимых средств доказывания убедить суд, что в состав трудового правонарушения входят действия работодателя по невыплате той заработной платы, которая была согласована при заключении трудового договора и фактически выплачивалась. И истцы чаще всего с этой обязанностью справляются. Однако возникает препятствие со стороны суда, признающего данные доказательства недостоверными, несмотря на то, что в виде истинного факта наличие у работников «серой» зарплаты судом все же установлено. Этому «способствуют» как отказ работодателя представить документы, на которые указывают работники

в подтверждение факта выплаты им такой зарплаты, и неподдельное «удивление» самих работников относительно того, что работодатель перед судом заявляет об отказе от выплаты им какой-либо иной, кроме легальной, зарплаты. Понятно, что в таких категориях споров работник оказывается в неравном положении с работодателем, который может выдать, а может и не выдать суду имеющиеся у него документы по заработной плате.

С учетом социальной сущности обозначенных споров и проецируемым из трудового законодательства на процессуальную область неполного равенства сторон в части возможностей представления доказательств полагаем, что судам надлежит смещать доказательственные акценты с письменных средств на иные, доступные работникам, однако не выходящие за пределы существующих в законодательстве средств доказывания. В ином случае происходит смещение как социальных, так и юридических акцентов от той справедливой идеи, которая звучит как «каждому по труду». Доказательством этого является позиция Федеральной налоговой службы, обсуждающей сегодня вопрос о приглашении на зарплатные комиссии не только руководителей предприятий, но и работников. Логика руководителей налогового ведомства проста: работник, который получает «серую» заработную плату, знает о том, что предприятие недоплачивает налог на доходы физических лиц, значит, его можно обвинить в сговоре с работодателем. Таким образом, работник рискует сесть в тюрьму, если сумма уклонения окажется крупной. Ведь если работник признается в получении «серой» заработной платы, то окажется, что именно он уклоняется от налогообложения.

1. Юдин А. «Черная» бухгалтерия и «серые» деньги // *Эж-юрист*. 2009. № 7.

2. Аверин А.В. Судебная достоверность как содержание судебной истины // *Право и политика*. 2004. № 5.