

УДК 394.2(477)

СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

О. Стасів

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна*

Досліджено закріплене у Конституції України право на оплату праці. Зокрема, у статті розглянуто співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата», дано визначення заробітної плати, а також розглянуто міжнародні акти, що стосуються заробітної плати, на відповідність їх норм до Конституції України. Сформульовані пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства, що стосуються оплати праці.

Ключові слова: право на оплату праці; оплата праці, заробітна плата, винагорода.

Право на працю, закріплене у Конституції України, полягає у можливості людини заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає, або на яку вільно погоджується (в тому числі й укладаючи трудовий договір). Працюючи, особа затрачає певні фізичні та розумові зусилля, які необхідно оплачувати згідно з умовами трудового договору. З огляду на це Основний Закон нашої держави закріплює право на мінімальний розмір заробітної плати (ч. 4. ст. 43) та своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43). Ці конституційні положення у своїй сукупності виражають право працівників на оплату праці.

У законодавстві та науковій літературі застосовують два терміни під час визначення грошової винагороди працівникам – це «заробітна плата» та «оплата праці». Так, на думку Р. Лівшиця [1, с. 7], Н. Болотіної, Г. Чанишевої [2, с. 298], вони співвідносяться між собою як частина і ціле. Термін «оплата праці» є ширшим, його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, а поняття «заробітна плата» виражає право працівника на отримання грошової винагороди.

Проте, керуючись аналізом законодавства (Закон України «Про оплату праці», КЗпП України, проекту ТК тощо), можна зробити висновок, що законодавець ці два терміни трактує як синоніми. Так, Глава VII КЗпП «Оплата праці» починається зі ст. 94 де подано визначення заробітної плати. Воно дублюється і у ст. 1 Закону України «Про оплату праці». Натомість Главу 5 проекту ТК називають «заробітна плата», причому термін «оплата праці» також неодноразово згадується [3].

У низці міжнародно-правових актів вживають термін «заробітна плата». Зокрема, у Конвенції МОП № 95 «Охорона заробітної плати» 1949 р. (ратифіковано 30.06.61 р.), у Конвенції МОП № 100 «Рівна винагорода» 1951 р. (ратифіковано 09.06.56 р.) тощо. Ці акти є частиною національного законодавства, оскільки вони ратифіковані нашою державою. Тому правильніше було б вживати або тільки термін «заробітна плата», як це визначено у Конвенції МОП, або на законодавчому рівні дати визначення та розрізнити ці терміни, як це є у науці трудового права. Адже вживання таких термінів як синонімів призводить до плутанини у законодавстві та на практиці.

На нашу думку, оплата праці є ширшим за своїм значенням поняттям і включає у себе «заробітну плату». Заробітна плата – це плата, визначена трудовим

договором, яка надається працівникові за виконану ним роботу. А оплата праці, окрім заробітної плати, охоплює собою також виплату працівникові доплат, надбавок, премій, гарантійних виплат тощо.

Водночас конституційні положення про право працівника на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом та своєчасне одержання винагороди за працю у своїй сукупності виражають право працівника на отримання саме оплати праці.

Визначення заробітної плати подано у ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [4]. Законодавець характеризує її як винагороду, обчислену, зазвичай, у грошовому вираженні яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Таке формулювання має свої недоліки. По-перше, під час визначення поняття «заробітна плата» фігурує тільки один суб'єкт, який зобов'язаний виплатити працівникові заробітну плату – власник або уповноважений ним орган, тобто юридична особа. Але, як слушно зазначає П. Пилипенко, роботодавцями є і їхні структурні підрозділи (наприклад, філії), оскільки вони також можуть наймати на роботу працівників [5, с. 12]. А відповідно до ст. 21 КЗпП це право мають і фізичні особи. Тому обов'язок виплачувати працівникові зарплату виникає у всіх цих суб'єктів-роботодавців.

По-друге, ст. 2 вищезазначеного Закону, визначає, структуру заробітної плати, тобто її поділ на три частини – головну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. З цього приводу автори академічного курсу трудового права зазначають, що «поділ заробітної плати на три частини суперечить до певної міри природі заробітної плати. Якщо розглядати її як винагороду за виконання працівником трудової функції, то до зарплати не повинні включатися одноразові та компенсаційні виплати» [6, с. 321]. Ця категорія виплат більше стосується розділу VIII КЗпП України «Гарантії та компенсації».

Крім цього, розмір заробітної плати встановлюється трудовим договором (посадовий оклад). Всі інші виплати для працівника не повинні входити до неї. У своїй сукупності вони становитимуть оплату праці працівника.

Основна частина оплати праці належить заробітній платі. Остання характеризується низкою ознак, які можна визначити, керуючись аналізом законодавства.

Зокрема, заробітна плата має виплачуватися працівникові систематично, не рідше двох разів на місяць, не більше як через 16 календарних днів, в робочі, конкретні дні, та в строки, які мають бути визначені в колективному договорі чи наказі роботодавця. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, її виплачують напередодні. Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачують не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (ст. 155 КЗпП України; ст. 24 Закону України «Про оплату праці»). Затримка її виплати на один і більше днів, визначених у колективному договорі чи наказі, вже є, згідно зі ст. 241-1 Кодексу законів про працю України, порушенням строків її виплати.

Згідно із Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р., підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання провадять компенсацію втрати частини заробітної плати своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була у цьому вина роботодавця, в разі, якщо за цей час індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги зріс більш ніж на один відсоток. Право працівника на компенсацію втрати частини заробітної

плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати передбачено також Законом України «Про оплату праці», а саме – ст. 34, де вказано, що така компенсація провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги.

Законодавець визначає заробітну плату як винагороду. Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає під «винагородою»: 1) те, що є платою за працю, нагородою за які-небудь заслуги; 2) те, що дається або робиться замість чого-небудь утраченого, заподіяного тощо [7, с. 102]. «Платити» згідно з Новим тлумачним словником української мови означає відшкодувати вартість одержаного або використаного [8, с. 424]. А оскільки працівник за роботу, яку він виконує за трудовим договором, повинен одержувати переважно грошовий еквівалент, то чи є він винагородою чи платою за виконану роботу? Як слушно зазначив І. Лаптії: «тракувати заробітну плату, як винагороду почали за радянських часів, коли праця розглядалася як обов'язок кожної людини. Саме за таких обставин доречно було б вести мову про заробітну плату як винагороду» [9, с. 81]. Очевидно, що це є плата за виконану роботу, передбачену трудовим договором.

Є дві форми оплати праці: грошова та натуральна. Основною є грошова, а натуральну використовують переважно як додаткову. За звичайних умов господарювання остання форма оплати праці не застосовується. Зі змісту норм Конституції України можна виділити тільки одну форму оплати праці – грошову. Адже у ч. 4 ст. 43 зазначено, що кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Проте, ще Союзом РСР було ратифіковано Конвенцію МОП № 95 «Про охорону заробітної плати», в якій передбачено, що заробітна плата частково виплачується натурою у тих галузях, де така виплата є звичною чи бажаною з огляду на характер галузі чи професію. При цьому важливо забезпечити умови, щоб товари, які видаються, могли бути використані для особистих потреб працівника та його сім'ї, а вартість товарів не була заниженою. Не допущено виплату заробітної плати продуктами, обмеженими в товарному обороті на території України, спиртними напоями тощо. Такі положення є частиною законодавства України. Вони не суперечать нормам Конституції України і тому можуть надалі успішно бути реалізовані в оплаті праці.

Керуючись вищезазначеним вважаємо за необхідне дати таке визначення заробітної плати: заробітна плата – це плата за виконану працівником роботу визначену трудовим договором, що обчислюється зазвичай у грошовому вираженні, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати систематично та своєчасно.

Основною гарантією отримання заробітної плати є її державне регулювання. Воно передбачає встановлення на державному рівні мінімальної заробітної плати; мінімальної оплати погодинної праці, визначення її структури, впровадження певних форм оплати праці, індексацію заробітної плати тощо. Тобто ним визначаються єдині правові засади оплати праці.

На підставі державного регулювання успішно розвивається договірне регулювання оплати праці. Воно може виходити за межі першого за умови непогіршення правового становища працівника порівняно з тим, яке надано йому законодавством.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств відбувається на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». У ст. 5 та ст. 20 цього ж Закону вказано на можливості

використання індивідуального підходу до визначення розміру та умов оплати праці. Проте механізм регулювання такого підходу є недостатньо вироблений. Так, якщо договірне регулювання оплати праці успішно здійснюють при укладенні такого виду трудового договору, як контракт, то під час укладення всіх інших видів трудового договору такий підхід майже не застосовують.

Залишається неврегульованим і питання щодо оплати праці працівників, які працюють на основі трудового договору у фізичних осіб. Тут договірне регулювання праці мало б успішно розвиватися. Проте, роботодавець у цьому випадку, через небажання сплачувати податки, зацікавлений встановлювати працівникові мінімальну заробітну плату, а іншу частину виплачувати в «конверті».

Мінімальна заробітна плата залишається державною гарантією забезпечення мінімального прожиткового рівня.

Статтею 8 Закону України «Про державний бюджет на 2013 рік» встановлено на 2013 р. мінімальну заробітну плату у місячному розмірі: з 1 січня – 1147 гривень, з 1 грудня – 1218 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 6,88 гривні, з 1 грудня – 7,3 гривні [10]. Ці законодавчі норми мають забезпечити прожитковий мінімум кожного працівника.

Правову основу реалізації державою конституційної гарантії на достатній життєвий рівень є норми Конституції України, Законів України «Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії» [11], «Про прожитковий мінімум» [12] та постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» (далі Перелік) від 14 квітня 2000 р. № 656 [13]. Під час його обчислення враховують дві складові: фізіологічна та соціальна. Зокрема, ст. 7 Закону України «Про державний бюджет на 2013 рік» визначила у 2013 р. прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня – 1108 гривень, з 1 грудня – 1176 гривень. Фактично цей рівень повинен забезпечити мінімальні потреби людини, необхідні їй для нормального життя. Рівень мінімальної заробітної плати, що визначається цим законом, є дещо вищим за прожитковий мінімум. Тому держава юридично забезпечує працівникові мінімальний рівень достатку.

Але фактично такі положення не відповідають реальним мінімальним потребам людини. Це пояснюють постійним періодичним зменшенням купівельної спроможності особи, а також невключенням до Переліку всіх необхідних наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг. Наприклад, купівля житла, користування інтернетом, що в сучасному суспільстві вже є необхідністю. Крім цього, деякі послуги, які входять до розрахунку прожиткового мінімуму, не відповідають реаліям сьогодення. Наприклад, відповідно до ПКМ України «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» на послуги побутового характеру на одну працездатну особу на рік виділено менше коштів, аніж на транспортні послуги. Хоча перші є більш необхідними для кожної людини.

За загальним правилом заробітна плата для працівника є головним джерелом доходу. Тому гарантування державою мінімальної заробітної плати має бути і надалі основною гарантією забезпечення мінімального прожиткового рівня працюючої частини населення [14, с. 155].

Як відомо, Україна прагне досягти європейських стандартів, у тому числі й щодо оплати праці. Г. Осовий з цього приводу слушно зазначає, що мінімальна

заробітна плата має становити 2,0–2,5 прожиткового мінімуму, оскільки згідно з Європейською соціальною хартією вона повинна забезпечувати працівникам та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [15, с. 16]. У Конституції України у ст. 48 зазначено, що «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло». Проте ні мінімальна заробітна плата, ні прожитковий мінімум не включають в себе кошти, які дали б змогу цілковито працівникові реалізувати ці права.

Зокрема, відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права кожна держава-учасниця, незалежно від рівня її економічного розвитку, бере на себе головні зобов'язання, щодо забезпечення реалізації хоча б на мініальному елементарному рівні кожного із закріплених у цьому документі прав. Відповідно до Пакту держава-учасниця, в якій позбавлена елементарного притулку та житла будь-яка значна група населення, не виконує своїх зобов'язань. Окрім цих основних вимог, є чотири рівні додаткових державних зобов'язань щодо права на достатнє житло.

Отже, держава повинна встановити працівникам такий рівень мінімальної заробітної плати, який б і забезпечив їм та членам їхніх сімей можливість достойно харчуватися, одягатися та придбати житло (ст. 48 Конституції України).

Для того, щоб підвищити життєвий рівень працівників Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики було внесено законопроект про погодинну оплату праці. Комітет пропонував нові умови визначення оплати праці у місячному та погодинному розмірі, що не може бути меншим ніж 10 грн в годину за просту некваліфіковану працю і 25 грн за кваліфіковану працю (при зайнятості 170–180 год у місяць).

Таке законодавче встановлення зазначених пріоритетів у системі оплати праці з урахування міжнародних стандартів є дуже актуальним. Воно дає змогу підняти на якісно вищий рівень дотримання конституційних прав працюючого населення і водночас є реальним кроком на шляху утвердження до України як правової, соціальної держави.

Проте законодавцем було тільки внесено зміни в ч. 1 ст. 95 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про оплату праці», де зазначено, що мінімальну заробітну плату встановлюють також за погодинну норму праці (обсяг робіт). А Законом України «Про державний бюджет на 2013 рік» встановлено інші розміри погодинної оплати праці: у погодинному розмірі: з 1 січня – 6,88 гривні, з 1 грудня – 7,3 гривні. Якщо поррахувати середню кількість робочих днів у тижні і помножити їх на максимальну тривалість робочого дня, то вийде місячний розмір мінімальної оплати праці, який встановлений тим самим законом. Тому погодинна оплата праці не є для працівника вигіднішою в оплаті праці.

У науковій літературі запропоновано збільшувати розмір оплати праці, якщо керуватися персональними якостями працівника. Зокрема, В. М. Божко вважає, що чим більше працівник затрачає праці, чим вищий рівень його кваліфікації, тим більша вартість його робочої сили, а отже, вона потребує вищої винагороди. Тому базою для формування системи оплати праці, на його думку, має слугувати оцінка знань та потенційних можливостей людини, вартість її робочої сили [16, с. 27].

Такий підхід є дещо неправильним. Оцінка знань працівника у трудовій діяльності, безумовно, має бути взята до уваги, оскільки вона є основою його кваліфікації. Але потенційні можливості працівника взагалі не можна об'єктивно визначити на весь період його трудової діяльності. На нашу думку, неможливість виконати поставлену перед працівником роботу повинна бути закладена в основу

системи оплати праці, а результат. Працівників потрібно стимулювати до продуктивної праці.

Наприклад, у Франції рекомендується вводити системи колективної зацікавленості в результатах господарської діяльності, у збільшенні продуктивності праці, у збільшенні прибутку шляхом укладення особливих угод (договорів). Укладаючи їх, роботодавцям надаються пільги. Держава визначає, процедуру укладення таких договорів, межі контролю за їхнім дотриманням та види виплат, які може отримати працівник. Йдеться головню про колективне преміювання. Розподіл цих премій відбувається на основі бальної оцінки кожного працівника «за досягненнями». Враховано кваліфікацію, трудовий стаж, відсутність прогулів тощо. Преміювальний фонд, максимальний розмір якого 20 відсотків фонду заробітної плати, ділиться на загальну кількість балів, що отримали всі працівники. Для підрахунку конкретного розміру премії ціна бала на кількість балів кожного працівника індивідуально. Премію виплачують щоквартально. А розмір премії не повинен перевищувати 1/5 річної заробітної плати [17, с. 189].

Отже, у нашій державі необхідно запроваджувати нову модель формування оплати праці, яка б спонукала роботодавців заохочувати працівників до кращого виконання трудових обов'язків. Проте для цього потрібно внести зміни у чинне законодавство. Ці зміни потрібно розпочати з нового поняття заробітної плати, адже законодавче її визначення не відповідає сучасним умовам розвитку ринкової економіки.

Список використаної літератури

1. *Лившиц Р. З.* Заработная плата в СССР (Правовое исследование) / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 270 с.
2. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид. перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
3. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947
4. Про оплату праці : Закон України від від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121 (з наступними змінами та доповненнями).
5. *Пилипенко П. Д.* Кодифікація вітчизняного законодавства: проблеми та перспективи / П. Д. Пилипенко // Право України. – 2009. – №3. – С. 7–13.
6. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. – 1728 с.
8. *Шамшина І. І.* Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ірина Іванівна Шамшина. – Харків, 2002. – 22 с.
9. Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. статей / наук. ред. Т. Д. Климчук. – Луцьк : Волинська обл. друк., 2008. – 268 с.
10. Про державний бюджет на 2013 рік : Закон України в ред. від 16.06.2013 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 5–6. – Ст. 60.
11. Про державні соціальні стандарти та соціальні гарантії : Закон України від 05.10. 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 409 (з наступними змінами і доповненнями).

12. Про прожитковий мінімум : Закон України від 22.05.2008 р. № 966-14 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348 (з наступними змінами і доповненнями).
13. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення : постанова Кабінету Міністрів від 14 квітня 2000 р. № 656-2000-п // Офіційний вісник України. – 2000. – № 16. – Ст. 97.
14. Бурак В. Я. Єдність правового регулювання заробітної плати як державна гарантія соціального захисту працівників / В. Я. Бурак // Вісн. Львів. ун-ту. Сер. юрид. – Вип. 34. – 1999. – С. 114–119.
15. Осовий Г. В. Проблеми зарплати на шляху до євроінтеграції / Г. В. Осовий // Урядовий кур'єр. – 2005. – № 111. – С. 16.
16. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати / В. М. Божко. – Полтава : Полтавський нац. технічний ун-т ім. Юрія Кондратюка, 2005. – 230 с.
17. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2009. – 360 с.

СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОПЛАТУ ТРУДА

О. Стасів

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко
ул. Университетская, 1, 79000 Львов, Украина*

Исследовано закрепленное в Конституции Украины право на оплату труда. В частности, в статье рассмотрено соотношение понятий «оплата труда» и «зароботная плата», дано определение заработной платы, а также рассмотрены международные акты, касающиеся заработной платы, в соответствии их норм Конституции Украины. Сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства, касающиеся оплаты труда.

Ключевые слова: право на оплату труда; оплата труда, заработная плата, вознаграждение.

CURRENT CONCEPTION OF CONSTITUTIONAL RIGHT TO REMUNERATION FOR WORK

O. Stasiv

*Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska str., 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

The right to remuneration for work, stipulated by the Constitution of Ukraine, is researched. In particular, the correlation between the notions of “remuneration” and “wage” as well as international acts on wage through the prism of their accordancy with the provisions of the Constitution of Ukraine are regarded; the notion of “wage” is defined. The author makes her own propositions as to the labour legislation improvement concerning remuneration for work.

Key words: right to remuneration for work, remuneration, wage, reward.

*Стаття: надійшла до редакції 25.04.2013
прийнята до друку 29.04.2013*