

ровать промежуточные результаты его работы и т. п., что должно найти свое закрепление в трудовом договоре.

Проблема управления трудом неразрывно связана с реализацией работниками их права на участие в управлении организацией. Действующее российское законодательство не устанавливает каких-либо особенностей реализации указанного права дистанционными работниками. Однако данный вопрос заслуживает отдельного изучения, ибо такие особенности объективно обусловлены удачностью дистанционных работников от работодателя, а также высокой степенью индивидуализированности их труда, что в свою очередь порождает проблемы выявления интересов таких работников, их взаимоотношений с иными работниками и, как следствие, обеспечения представительства интересов этой категории работников в отношениях социального партнерства. Как представляется, соответствующие проблемы могут быть разрешены в коллективном либо в индивидуальном трудовом договоре, притом что ТК РФ, устанавливая особенности регулирования труда дистанционных работников, исходит из расширения сферы договорного регулирования трудовых отношений с их участием и значительной свободы усмотрения сторон трудового договора о дистанционной работе в определении условий труда.

Кравцов Д. М.,  
канд. юрид. наук, доц. кафедры трудового права Национального университета «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»  
(м. Харків, Україна)

### ЩОДО ТЛУМАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «НАЛЕЖНА ПРАЦІВНИКУ ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

У квітні 2013 року Конституційний Суд України відкрив конституційне провадження у справі за конституційним зверненням громадянки П. щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 КЗпП України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами.

Звернення громадянки П. до Конституційного Суду України було обумовлене неоднозначністю застосування судами України положень вищезазначених статей. Так, Франківський районний

суд м. Львова відмовив у задоволенні позовних вимог про стягнення сум заборгованості із заробітної плати за вимушений простій не з вини працівника, у зв'язку із спливом строку позовної давності (дана правова позиція була підтримана Апеляційним судом Львівської області), посилаючись на той факт, що під поняттям «належна працівнику заробітна плата» має розумітися лише та оплата праці робітника, яку було нараховано, але ще не виплачено.

Постає питання, які суми слід вважати належною працівнику заробітною платою: всі виплати (суми), які мають бути нараховані працівнику на підставі приписів законів (зокрема норми і гарантії в оплаті праці), або лише окремі виплати, які включені у структуру заробітної плати?

В трудовому законодавстві України для позначення винагорода, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу використовуються два терміни: «заробітна плата» та «оплата праці». На думку більшості вчених (наприклад, Ротань В.Г., Прилипка С.М., Ярошенко О.М.), з точки зору прав і обов'язків сторін трудового договору ці поняття є синонімічними. З цієї причини в багатьох нормативно-правових актах при визначенні однієї з категорій використовується інша і навпаки. Проте, між ними є різниця, яка полягає в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці зазначає на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю). Можна стверджувати, що з огляду на права і обов'язки сторін трудових правовідносин, умови їх реалізації, наслідки невиконання обов'язків, підстави для розмежування цих понять на даний час відсутні.

Визначення заробітної плати, наведене в ч. 1 ст. 94 КЗпП України та ст. 1 Закону України «Про оплату праці», де що обмежено трактує зміст цієї правової категорії: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». Воно не охоплює навіть всіх тих виплат, правовий режим яких визначається Главою VII КЗпП України, що названа «Оплата праці», не кажучи вже про визначення, що міститься у Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», що була ратифікована Україною 04 серпня 1961 року і яке є значно ширшим за змістом: «Заробітна плата означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток,



які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано».

Як вказано у п. 1.3. «Інструкції зі статистики заробітної плати», затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5, для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. При цьому, до фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Тобто, всі виплати, що встановлені Главою VII КЗпП України.

В залежності від характеру діяльності працівника та правової підстави для виплати винагорода, фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- фонду додаткової заробітної плати. Це – винагорода за працю понадустановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

- інших заохочувальних та компенсаційних виплат. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Вищезгадана Інструкція відносить до додаткової заробітної плати, серед інших, виплати за невідпрацьований працівником час, зокрема, оплату простоїв не з вини працівника, а ст. 12 Закону України «Про оплату праці» відносить таку виплату до мінімальної державної гарантії в сфері оплати праці, порядок реалізації якої визначений ч. ст. 113 КЗпП України: «Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від

двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)».

Виходячи з вищевказаного, вважаємо, що оплата простою не з вини працівника є частиною його заробітної плати, що включається в її структуру. Отже у «належну працівнику заробітну плату», термін, що використовується у ч. 2 ст. 233 КЗпП України, мають включатися всі виплати (суми), які мають бути нараховані і виплачені працівнику на підставі приписів законів, зокрема норми і гарантії в оплаті праці.

Кулачок-Тітова Л. В.,  
канд. юрид. наук, доц., доц. кафедри державно-правових  
дисциплін ХНУ імені В. Н. Каразіна  
(м. Харків, Україна)

### СОЦІАЛЬНІ ПРАВА ЛЮДИНИ В МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ ДОКУМЕНТАХ

Сучасний перелік основних прав людини включає визнані світовою спільнотою та забезпечені системою захисту на національному і міжнародному рівнях фундаментальні права і свободи. Цей перелік не є сталим, наповнення цієї системи прав змінюється відповідно до соціальних, економічних та політичних змін у конкретній державі та в цілому у світі. На національному рівні, безперечно, найбільш вагомим та повним нормативним актом, що містить визнані та гарантовані державною права людини, є конституція, як акт народного волевиявлення. Наразі, близько 90 відсотків сучасних конституцій визнали людину найвищою цінністю, а забезпечення її прав і свобод – пріоритетним зобов'язанням для держави.

Серед міжнародно-правових джерел найбільш значимим видається Міжнародний білль про права людини, який об'єднує найбільш значимі в цій царині акти: Статут ООН (1945 р.), Загальну декларацію прав людини (1948 р.), прийняті пізніше на їхній основі у 1966 році Пакт про громадянські та політичні права та Пакт про економічні, соціальні і культурні права, які визначили, крім переліку прав і свобод людини, механізм контролю за виконанням взятими державами зобов'язань за реалізацію положень пактів. Логічним продовженням та деталізацією цих актів є нормативні документи, які регулюють захист окремих категорій осіб, окремих прав, напрямків захисту прав людини.