

ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ

Жернаков В. В.,

*завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого, канд. юрид. наук, професор*

Загальновизнаним є положення, за яким право на працю визнається одним з основних конституційних прав людини. Праця для абсолютної більшості громадян є основним джерелом засобів для існування, а тому питання про те, чи може існувати право на оплату праці у відриві від права на працю, видається риторичним.

Згідно зі ст. 12 Конституції УРСР 1937 р. праця визнавалася обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «хто не працює, той не їсть». В УРСР здійснювався принцип соціалізму: «від кожного за його здібністю, кожному – за його працею». За ст. 38 Конституції 1978 р. право на працю являло собою право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру. Конституція України 1996 р. вперше закріпила свободу праці, а тому не встановила обов'язок громадян працювати. Відповідно до ст. 43 Основного Закону нашої держави кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Як бачимо, на кожному етапі розвитку конституційно-правового забезпечення основних прав людини право на працю тісно пов'язувалося з оплатою праці. Такий зв'язок базується на загальному постулаті «неоплачуваної праці не буває», а тому традиції вітчизняного правового регулювання наразі не передбачають самостійного (порівняно із правом на працю) закріплення як на рівні Конституції, так і на рівні окремих законів права на оплату праці.

Між тим, міжнародно-правове регулювання у цій сфері виглядає іншим чином. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 р.¹ право на оплату праці закріплено окремо від права на працю. Згідно з ч. 1 цієї статті кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Право ж на оплату праці розкривається у двох наступних частинах ст. 23: кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю; кожний працюючий

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Звідси слід зробити висновок, що право на оплату праці у цьому акті, будучи закріпленим окремо від права на працю, за своєю природою не протиставляється йому. Воно полягає у реалізації основоположних принципів права: заборони дискримінації в оплаті, рівності оплати рівної праці та забезпечення справедливої і задовільної винагороди. Справедлива і задовільна винагорода у цьому сенсі має гарантувати гідне існування самої людини та її сім'ї. Якщо не може, то держава бере на себе зобов'язання субсидіарного забезпечення гідного рівня життя.

Більш гнучке правове регулювання права на працю і права на оплату праці та тісний зв'язок між ними можна побачити у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р.¹ За ст. 6 цього акта право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. У свою чергу, за ст. 7 право кожного на справедливі і сприятливі умови праці включає винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту. Тут справедлива і рівна винагорода розглядаються як елемент справедливих і сприятливих умов праці.

На перший погляд, при формуванні тексту ст. 43 Конституції України був використаний аналогічний підхід, оскільки у ній закріплено право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Але аналогію тут можна вбачати тільки у формі, оскільки змістовне наповнення залишає бажати кращого. Про право на гідний рівень життя, яке б забезпечувала система оплати праці у поєднанні із соціальним забезпеченням, ані у ст. 43, ані у ст. 48 Конституції України не йдеться. Право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло, не можна ототожнювати із правом на гідне існування.

Окремої уваги заслуговують погляди фахівців на проблему права на оплату праці. Загальновідомо, що завдання науковців полягає не тільки у довільному пошуку відповідей на питання, що виникають із сучасних реалій. У формуванні пропозицій із розвитку законодавства не слід забувати про принципові позиції, на яких будується суспільст-

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

во. Однією з них є конституційне положення про людину як найвищу соціальну цінність.

Тому не може бути впевненим, що нам слід визнавати існування правової категорії «неформальна зайнятість». За свідченням фахівців, в умовах інтенсифікації процесів глобалізації набула актуальності доктрина «неформальної зайнятості» (inforamal employment), відповідно до якої так звані неформальні трудові відносини є гідною альтернативою стандартним трудовим відношенням. П. Є. Морозов зазначає, що під дефініцією «неформальної зайнятості» розуміється робота неформального характеру (без оформлення трудових відносин у відповідності з трудовим законодавством) у формальному секторі економіки і робота в неформальному секторі промисловості, в також діяльність на підприємствах, що належать домогосподарствам. Головними її ознаками є відсутність трудового договору та відсутність відрахувань до фондів соціального страхування¹.

На мій погляд, вже саме виокремлення цих ознак може привести до висновків, що трудові правовідносини можуть бути двох видів – формальні і неформальні. Такий підхід до характеристики відносин, які виникають без дотримання елементарних вимог законодавства щодо порядку прийняття на роботу, викликає категоричні заперечення. Прийняття на роботу без оформлення призводить до порушення прав осіб на оплату праці, на соціальне страхування від тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку та професійного захворювання, а в перспективі – права на пенсію.

Неформальна зайнятість, з точки зору правової, є елементарним правопорушенням, за що відповідними кодексами встановлено покарання. Так, згідно зі ст. 40 Кодексу України про адміністративні правопорушення карається фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства.

У зв'язку з цим позитивним моментом у розвитку законодавства про працю в цілому і механізму захисту трудових прав зокрема слід вважати зміни у ст. 265 КЗпП, що були внесені протягом 2014 – 2016 років, за якими відповідальність за порушення законодавства про працю отримала змістовне наповнення. Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до ро-

¹ Морозов П. Е. Влияние глобализации на неформальную занятость в зарубежных странах // Занятость и трудоустройство в современной России : проблемы правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. – Москва, 3 ноября 2010 г. / Институт государства и права РАН ; отв. ред. Г. С. Сkachкова. – М., 2011. – С. 86–93.

боти без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Викликають заперечення і позиції науковців, за якими допускаються теоретичні конструкції щодо можливості існування безоплатних трудових правовідносин. Наприклад, Д. В. Агашев, здійснивши в цілому ретельний аналіз розвитку вчення про поняття і ознаки трудового правовідношення, у підсумку робить висновок про те, що суспільне трудове відношення може мати різні правові форми. У трудовому праві воно є базовим об'єктом регулювання і трансформується у трудове правовідношення, а в інших галузях виконує допоміжну роль як засіб утворення речових, зобов'язальних або виключних прав (цивільне право). Відзначивши існування різноманіття договірних форм залучення до праці, він доходить висновку, що немає принципового значення, чи буде праця у межах названих відносин здійснюватися на відплатній або безоплатній основі¹. З такою позицією принципово погодитись не можна, адже вона допускає безоплатність у межах трудового правовідношення.

Слід нагадати, що міжнародна правова спільнота у відповідь на загрози правам працівників виробила позицію, за якою має формуватися національна політика у цій сфері. Що особливо слід підкреслити, в офіційному акті основою, на якій будується система правових механізмів захисту соціально-трудова права, є, на перший погляд, суто теоретична категорія трудового правовідношення. У п. 4 Рекомендації про трудове правовідношення Міжнародної організації праці від 31.05.2006 р. № 198 чітко закріплено, що національна політика повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на: а) розробку рекомендацій зацікавленим сторонам, зокрема роботодавців і працівників, з питання про фактичне встановлення існування індивідуального трудового правовідношення, а також відносно проведення відмінностей між найманими і самостійно зайнятими працівниками; б) ведення боротьби із прихованими формами трудових відносин щодо, наприклад, існування інших форм взаємовідносин, що можуть охоплювати застосування інших форм контрактних домовленостей, що надають можливість приховати реальний характер правового статусу, беручи до уваги, що приховане трудове правовідношення вини-

¹ Агашев Д. В. Трудовое отношение: от понятия к способам правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2013. – № 2 (8). – С. 125.

кає тоді, коли роботодавець ставиться до конкретної особи не як до найманого працівника, до того ж таким чином, аби приховати його або її справжній правовий статус як найманого працівника, та що можуть виникати ситуації, коли контрактні домовленості призводять до позбавлення працівників захисту, на який вони мають право¹.

Як позитивний момент у правовому регулюванні забезпечення права на оплату праці слід визнати закріплення у ст. 223 проекту Трудового кодексу України право працівника на оплату праці². Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договорів. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушено через брак у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав. Забороняється будь-яке зниження розміру оплати праці за дискримінаційними ознаками. У подальших статтях цього розділу Проекту встановлено багато дієвих засобів реалізації права на працю.

Разом з тим слід зробити зауваження з приводу змісту ч. 2 ст. 224 проекту ТКУ, за якою про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не менш як за два місяці до їх запровадження або зміни, а роботодавець - суб'єкт малого підприємництва - не менш як за місяць.

Це положення є суттєвим погіршенням прав працівників на оплату праці. Не можна забувати, що у зміні умов оплати праці присутня не тільки інформаційна складова - необхідність попередження працівників. Головним там є договірний принцип - те, що встановлено угодою сторін, в односторонньому порядку змінюватися не може. У чинному законодавстві цей принцип чітко реалізовано у ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю, відповідно до якої зміна систем і розмірів оплати праці визнається зміною істотних умов праці. Така зміна допускається не тільки з дотриманням порядку (попередження працівника за два місяці), а й підстави (наявність змін в організації виробництва і праці). Те, що пропонується реалізувати у проекті Трудового кодексу, інакше як порушення гарантій оплати праці назвати не можна.

¹ Рекомендація про трудове правовідношення № 198 : міжнародний документ від 31.05.2006 № 198 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_529.

² Проект Трудового кодексу України. Текст законопроекту № 1658 від 27.12.2014 р. до другого читання від 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221T.