

Бущенко П. А.,
канд.юрид.наук, доц., доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(м. Харків, Україна)

ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з власниками підприємств, установ та

організацій незалежно від форм власності й видів господарювання, а також з роботодавцями – фізичними особами здійснюється Кодексом законів про працю України (далі КЗпП), законами України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (далі Закон «Про оплату праці»), «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-Х11-ВР, генеральними, регіональними, галузевими угодами, колективними договорами і локальними положеннями конкретних підприємств, а також іншими численними нормативно-правовими актами.

У сучасному українському трудовому законодавстві застосовуються терміни і «заробітна плата», і «оплата праці», і «винагорода за працю», що вносить певну невизначеність як в теорії трудового права, так і в правозастосовчій практиці. Так, у Декреті Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» від 31 грудня 1992 р. оплата праці визначається як «будь який заробіток, що обчислюється, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги». У Правилах організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України, затверджених постановою правління Національного банку України від 19 березня 2003 р. № 124 оплата праці визначається як «заробітна плата та інші виплати, отримані робітниками та службовцями». У чинному КЗпП ст. 94 розглядає заробітну плату як «винагорода, обчислену як правило, у грошовому виразі». Іншими словами законодавець розглядає поняття «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю» як ідентичні. Ухвалюючи у 1995 р. Закон «Про оплату праці» законодавець у ст. 1 запропонував визначення заробітної плати як винагорода, не давши визначення оплати праці, при цьому у статтях вказаного закону повсюдно використовуються терміни і «оплата праці», і «заробітна плата». Очевидно, така відсутність чіткого розмежування термінів у нормативно-правових актах означає, що законодавець вважає їх рівнозначними за своїм змістом.

В науці трудового права також існують різні точки зору на співвідношення термінів «оплата праці» та «заробітна плата». Так, деякі вчені (В. І. Прокопенко, А. Ю. Пашерстник, С. А. Міхєєв) вважають їх синонімами та не загостріють уваги на подібності або різниці термінів. На думку інших науковців ці терміни співвідносяться як частина та ціле (Р. З. Ліфшиць). Висловлений також погляд, що термін «оплата праці» більш широкий та його

цільове призначення спрямовано на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на право працівника у трудових відносинах на отримання грошової винагороди за виконання своїх трудових обов'язків (Н. Б. Болотіна, О. Г. Гирич). Розглядається співвідношення оплати праці та заробітної плати як можливість та дійсність, між якими знаходяться норми праці (О. І. Процевський). Виходячи із теоретичного та практичного розуміння заробітну плату необхідно розуміти як об'єкт трудових правовідносин. Об'єкт це те, на що спрямовані дії учасників трудових правовідносин. З юридичної точки зору саме заробітну плату, у першу, потрібно розглядати як головний елемент, об'єкт трудових правовідносин з оплати праці. Оплата праці це є система відносин органів державної влади та місцевого самоврядування, роботодавців, організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців або їх представницьких органів, професійних спілок, об'єднань професійних спілок або їх представницьких органів та працівників по організації оплати праці на державному, галузевому, регіональному рівнях, а також на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і на стадії укладення трудового договору (ч. 2 ст. 5 Закону «Про оплату праці»). Це дає підставу стверджувати, що оплата праці є самостійною системою відносин у трудовому праві в межах його предмета та метода, яка має свій суб'єктний склад, об'єкт та інші свої особливості. Об'єктом цієї системи відносин є встановлення такого правового механізму оплати праці, який би давав можливість реалізувати такі функції заробітної плати як відтворювальна, стимулююча, соціальна та ін. У свою чергу організація оплати праці базується на трьох елементах: нормуванні праці, нормуванні заробітної плати (її тарифна частина), розробці ефективних систем оплати праці. Зв'язок цих елементів такий, що зміна одного викликає зміну інших. Так, удосконалення нормування праці веде до зміни в нормуванні заробітної плати та в системах оплати праці.

Правовідносини з оплати праці можуть бути класифіковані за різними критеріями. По-перше, за суб'єктним складом вони можуть бути: індивідуальними – між працівником та роботодавцем; колективними – між роботодавцем (об'єднанням роботодавців) та профспілками (об'єднаннями профспілок) або іншими представницькими органами працівників. По – друге, за своїм об'єктом

правовідносини з оплати праці мають такі види: правовідносини із заробітної плати та заохочувальних виплат; правовідносини з виплати гарантійних сум; правовідносини з надання компенсаційних виплат; правовідносини з нормування та тарифікації праці.

Кожен із вказаних видів правовідносин з оплати праці має свої специфічні особливості, які мають враховуватися при правовому регулюванні, що зрештою забезпечить ефективне правове регулювання оплати праці в цілому на сучасному етапі.

На підставі проведеного аналізу пропонуємо наступні визначення, що відображають характерні ознаки вказаних правових категорій. Оплата праці – сукупність відносин з організації системи, структури та встановлення розмірів заробітної плати і заохочувальних виплат, нормування і тарифікації праці, забезпечення виплат компенсаційного, гарантійного характеру, що не є заробітною платою, а також визначення правових способів охорони і захисту оплати праці. Заробітна плата – це ціна праці у грошовому виразі, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівникові за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче гарантованого державою мінімального розміру заробітної плати, залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості й умов праці. Таке визначення заробітної плати збігається з ст. 1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р. ратифікованою Україною 30 червня 1961 р. Так, термін «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 виконану чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано.

Поняття «оплата праці» та «заробітна плата» є самостійними правовими категоріями та співвідносяться між собою як ціле і частина. Вважаємо за необхідне закріпити визначення вказаних понять в проекті нового Трудового кодексу України. Справа в тому, що в проекті Трудового кодексу України (№ 1658) (далі ТК України) вбачається невизначеність з цих питань. Так, глава 6 ТК України має назву «Заробітна плата», а §1 цієї глави має назву «Організація заробітної плати». Організацію заробітної плати стаття 206

розкриває через поняття заробітної плати та її структуру. Але це не є організація заробітної плати. Так, в ст. ст. 207–214, 217–219, 221–225, 227–239 проекту ТК України мова йде про оплату праці. Крім цього § 2 глави 6 має назву «Відносини між роботодавцем і працівником щодо оплати праці. Однак зміст цих правовідносин в проекті ТК України не розкривається, а зводиться до права працівника знати, що його оплата праці здійснюється відповідно до трудового законодавства, колективних угод, колективного і трудового договору.