

Бурнягіна Ю.М.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПИТАННЯ ІНТЕРПРИТАЦІЇ ТЕРМІНІВ “ОПЛАТА ПРАЦІ” Й “ЗАРОБІТНА ПЛАТА” ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

На сьогодні важливою проблемою сприйняття основоположних правових категорій в законодавстві є те, що бракує однозначності термінології, зокрема, в нормативному порядку не встановлено співвідношення таких понять, як “оплата праці” й “заробітна плата”. Удосконалення правового регламентування неможливе без чіткого й одноставного трактування правових категорій, що становлять підвалини цього процесу. Правова ж дефініція формує сприятливі умови для однакового розуміння й тлумачення нормативно-правових актів, належного їх виконання й застосування.

У період розроблення першого кодифікованого джерела трудового права (КЗпП 1918 р.) в науці не було однозначної точки зору щодо понять “заробітна плата” й “оплата праці”. Більше того, законодавець в основному законі про працю всі види виплат іменував “винагорода” (розд. VI КЗпП 1918 р.).¹ До прийняття КЗпП 1922 р., так і не сформулювавши легальних дефініцій термінів “винагорода”, “оплата праці”, він через винагороду за працю почав описувати оплату праці. У нормах Кодексу тільки фрагментарно висвітлювалися питання винагороди за працю як форма закріплення оплати праці, склад, види, порядок, строки виплат тощо. Цікавий той факт, що в розділі КЗпП, присвяченому винагороді за працю, жодного разу не згадується синонімічне оплаті праці й винагороді за неї поняття “заробітна плата”, хоча за його текстом норми, що містять цю категорію зустрічаються досить часто (статті 37, 57, 113, 158 КЗпП). Брак в основних законодавчих актах про працю нормативно визначених термінів “винагорода”, “оплата праці” й “заробітна

¹ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства РСФСР. – 1918. – № 87, 88. – 905 с.

плата”, непослідовність законодавця при оперуванні ними зумовили активний розвиток наукової думки й поступове їх теоретичне оформлення.

Юридична енциклопедія так тлумачить поняття “заробітна плата”: це “винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу”.¹ Чинний КЗпП України вживає цю категорію як “винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі”², а Закон України “Про оплату праці” формулює як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей останнього, його праці й господарської діяльності підприємств.³

Автори “Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю” стверджують, що у категорії “заробітна плата”, наведеної в ч. 1 ст. 94 КЗпП і ст. 1 Закону України “Про оплату праці”, її зміст трактується дещо обмежено. Подолання такої ситуації вони вбачають у наступному: “оскільки всі норми КЗпП мають однакову юридичну силу, загальна норма ст. 94, у якій подане визначення заробітної плати, може коригуватися спеціальними нормами Кодексу законів про працю”.⁴ Проте у вищезгаданих КЗпП й Законі трактування поняття “оплата праці” взагалі немає. У проекті Трудового кодексу України цей термін позначено як “обчислена у грошовому виразі оплата, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу”. Порівняно з чинним законодавством розробники проекту відмовилися від широкого тлумачення заробітної плати, виключивши з її структури заохочувальні й компенсаційні

¹ Юридична енциклопедія : [В 6-ти т. – Т. 2] / голова редкол. Ю. С. Шемшученко.– К.: Укр. енцикл., 1999. – 741 с.

² Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12. 1971 р., № 322 – VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

³ Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

⁴ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: [наук. вид.] / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стийнський. – [8-е вид., доп. і перероб]. – К. : А.С.К., 2007. – 944 с.

виплати. Це є позитивною спробою усунення неточностей, що мають місце в зазначеному Законі.

Відмітимо, що поміж науковців теж не існує одностайності в інтерпритації термінів “оплата праці” й “заробітна плата”, трудове ж законодавство їх ототожнює. В. І. Прокопенко й А. Ю. Пашерстник вважають ці терміни синонімами.¹ Б. С. Стичинський, І. В. Зуб і В. Г. Ротань теж стверджують, що з погляду прав та обов’язків сторін трудового договору дані поняття – синоніми, а різниця між ними полягає у тому, що термін “заробітна плата” (заробіток) акцентує увагу на об’єкті трудових правовідносин між сторонами, а “оплата праці” (роботи) вказує на дії роботодавця, які він зобов’язаний вчинити на підставі трудового договору, тобто оплатити роботу.²

Як свого часу доводив Р. З. Лівшиць, винагороду не можна зводити тільки до оплати праці, оскільки робочий час працівника знаходиться в розпорядженні підприємства, а тому він увесь підлягає оплаті, інакше незабезпечення останнім належних умов праці й наступна неможливість виконання обов’язку з виплати заробітної плати призвели б до порушення прав трудівників. Заробітна плата – це винагорода, яку підприємство зобов’язане виплачувати робітникам і службовцям за їх працю протягом устанавленого робочого часу відповідно до її кількості і якості й заздалегідь устанавленим нормам і розцінками. При цьому вчений виділяв ознаки заробітної плати як (а) винагороду за кількість і якість праці, (б) за працю працівників і службовців, (в) за працю протягом устанавленого робочого часу, (г) за працю за устанавленими нормами й розцінками.³

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України: підруч. – [вид. 2-ге, стереотип.] / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.

² Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: [наук. вид.] / Киев: А.С.К., 2004. – 1072 с.

³ Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 271 с.

М. Г. Александров теж відмічав, що заробітна плата є винагородою робітникам і службовцям відповідно до кількості і якості їх праці згідно із заздалегідь установленими нормами незалежно від доходу підприємства чи установи.¹

При тлумаченні категорії “заробітна плата” О. В. Смирнов підкреслює залежність винагороди від обсягів і якості праці, особистого внеску працівника в загальні результати роботи колективу й наголошує на наявності в роботодавця обов’язку виплатити йому винагороду за його працю і права трудівника її отримати. На переконання науковця, заробітна плати – це винагорода, яку роботодавець зобов’язаний виплачувати працюючим у нього за трудовим договором (контрактом) громадянам за попередньо встановленими нормами й розцінками з урахуванням кількості і якості праці, особистого внеску кожного в кінцеві результати роботи.²

Я. В. Сімутіна дотримується позиції, що заробітна плата – це винагорода переважно у грошовій формі, яку роботодавець зобов’язаний систематично виплачувати працівникам за виконання ними роботи, зумовленої трудовим договором (контрактом), з урахуванням їх особистого трудового внеску за встановленими нормами й розцінками й не нижче визначеного державою мінімального розміру заробітної плати.³ На думку В. І. Прокопенка, це винагорода в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує роботу, обумовлену трудовим договором. Схожу дефініцію пропонує О. В. Валецька: “Заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу у розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами, локально-правовими

¹ Александров Н. Г. Советское трудовое право: учебник [2-е изд., испр. и доп.] / Н. Г. Александров. – М.: Госюриздат, 1959. – 407 с.

² Смирнов О. В. Концепция ускорения и совершенствование трудового законодательства / О. В. Смирнов // Сов. гос-во и право. – 1987. – № 9. – С. 52 – 61.

³ Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. – Х., 2006. – 210 с.

актами”.¹

Як бачимо, наведені нами формулювання в науці трудового права поняття “заробітна плата” так чи інакше інтерпретуються через термін “винагорода”.

Деякі фахівці дотримуються позиції, що поняття “оплата праці” і “заробітна плата” суттєво різняться між собою. Приміром, Н. Б. Болотіна й Г. І. Чанишева стверджують, що перше є більш широким і його цільове призначення спрямовано на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як друге спрямовано на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди.² Поділяючи вище наведену точку зору, О. Г. Гирич теж зазначає, що оплата праці більш широке поняття, бо як крім заробітної плати включає інші доплати, види доходів, отриманих у результаті праці як особисто працівником, так і всім колективом у цілому.³

Видатний науковець О. І. Процевський пише, що для найпростішого розуміння понять “оплата праці” й “заробітна плата” їх можна порівняти з категоріями “можливість” і “дійсність”. Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність – це результат реалізації можливості, це вже об’єктивно існуюча, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода у грошовому виразі. Для перетворення правової можливості (оплати праці) у правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і впливає на коло і зміст прав та обов’язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат як юридичний факт трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що “оплата праці” – це категорія, яка може перетворитися в заробітну плату, а може й ні. Перетворення залежить від

¹ Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Валецька Оксана Валеріївна. – Луганськ, 2009. – 220 с.

² Болотіна Н. Б. Трудове право: підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К.: Т-во “Знання”, 2000. – 564 с.

³ Гирич О. Г. Трудове право: [курс лекцій для студ. юрид. вуз. та фак.] / О. Г. Гирич. – К.: Вілбор, 1999. – 208 с.

багатьох чинників, зокрема, від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо. Ось чому, коли в нормативно-правових актах вживається термін “оплата праці”, мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної оцінки виконання майбутньої роботи й на підставі яких регулюватимуть відносини сторін трудового договору. Інакше кажучи, оплата праці – це змодельована з урахуванням певних умов вартісна оцінка роботи, яка зумовленої у трудовому договорі. Коли ж у нормативно-правових актах оперують терміном “заробітна плата”, йдеться про винагороду, як правило, у грошовому виразі за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.¹

Крім того, деякі вчені-юристи вважають, що у трудовому праві термін “заробітна плата” більш правильний і йому необхідно віддавати перевагу тому, що саме він точніше відбиває сутність найманої праці як категорії цієї правової галузі, а також використовується у міжнародно-правових актах про працю.² Конвенція МОП № 95 “Про захист заробітної плати”, ратифікована Україною 4 серпня 1961 р., розкриває зміст поняття “заробітна плата”. Це винагорода або заробіток, що можуть бути обчисленими у грошах і встановлені угодою або національним законодавством, які підприємець має сплатити працівникові за письмовим або усним договором про найм його послуг за працю, яка вже виконана чи має бути виконана, або за послуги, які надані чи мають бути надані.³ Наведене визначення міститься і в інших міжнародних документах, зокрема, у Конвенціях МОП: № 26 “Про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати” (1928 р.), № 99 “Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати

¹ Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату / О. І. Процевський // Юрид. вісн. України. – 2008. – № 1 (№1 – 2, 5 – 8 січ.). – С. 16 – 18.

² Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Хныкин Геннадий Валентинович. – М., 2005. – 294 с.

³ Про захист заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1.07. 1949 р. // Офіц. вісн. України. – 1995. – № 42. – Ст. 2662.

у сільському господарстві” (1951р.), № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати” (1970 р.).

Аналогічну позицію займає В. М. Божко, який підкреслює, що термін “заробітна плата” точніше віддзеркалює природу трудових відносин, що оплаті підлягає саме робота.¹ М. О. Дей додає, що найважливіший аргумент переваги поняття “заробітна плата” перед поняттям “оплата праці” – це те, що перше в українському законодавстві застосовується лише до трудових відносин, тоді як друге можна віднести не тільки до найманої праці, а й до цивільно-правових договорів.²

Зважаючи на те, що в ч. 3 розд. 1 Закону України “Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу” від 18 березня 2004 р. передбачено пристосування вітчизняного законодавства України до законодавства ЄС важливим складником загальної інтеграції України до ЄС, що, у свою чергу, є пріоритетним напрямком національної зовнішньої політики³, то пропонуємо в українському трудовому законодавстві оперувати терміном “заробітна плата”, який застосовується і в країнах ЄС, як і в інших державах світу.