

5. Професійна компетентність державного службовця органів внутрішніх справ – це його здатність до ефективної самореалізації в практичній діяльності спеціальних професійних знань, що обумовлені особистими якостями і компетенцією. Професійна компетентність передбачає не тільки результат чи оцінку діяльності працівника органів внутріш-

ніх справ, але і сам хід його мислення і діяльності, можливі наслідки конкретного способу правоохоронного впливу. Професійна компетентність визначається не тільки компетенцією, діловими і особистими якостями, але і колом конкретних питань і проблем, що реалізуються в рамках професійної діяльності службовців органів внутрішніх справ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Словарь иностранных слов / сост. И.М. Сулова. – М.: Книга, 1987. – 711 с.
2. Манохин В.М. Советская государственная служба / В.М. Манохин. – М.: Юрид. лит., 1966. – 382 с.
3. Лазарев Б.М. Компетенция органов управления / Б.М. Лазарев. – М.: Юрид. лит., 1972. 280 с.
4. Аверьянов В.Б. Функции и организационная структура органа государственного управления / В.Б. Аверьянов. – К.: Вища шк., 1979. – 246 с.
5. Атаманчук Г.В. Государственное управление: проблемы, методологии правового исследования / Г.В. Атаманчук. – М.: Юрид. лит., 1975. 121 с.
6. Бачило Л.Л. Функции органов управления (правовые проблемы оформления и реализации) / Л.Л. Бачило. – М.: Юрид. лит., 1976. 125 с.
7. Мамутов В.К. Компетенция государственных органов в решении хозяйственных споров / В.К. Мамутов. – М.: Юрид. лит., 1964. – 234 с.
8. Пономарев Л.И. Компетенция и компетентность персонала государственной службы / Л.И. Пономарев // Государственная служба РФ: становление, кадровое обеспечение. – 1994. – № 7. – С.70-74.
9. Юридична деонтологія / за ред. В.М. Горшенцова і В.М. Комарова. – Х.: Основа. – 1993. – 343 с.
10. Бренар Г. Французское административное право / Г. Бренар. – М.: Прогресс, 1988. – 350 с.
11. Анисимов О.С. Методология: функция, сущность, становление / О.С. Анисимов. – М.: Юрид. лит., 1996. – 206 с.
12. Голоснichenко І.П. Адміністративне право України (основні категорії і поняття): посібник / І.П. Голоснichenко. – Ірпінь: Укр. фін.-екон. ін.-т ДПА України, 1998. – 108 с.
13. Белолипецкий В.Л. Профессионализм и профессиональная культура в системе государственной службы / В.Л. Белолипецкий // Политико-административная элита и государственная служба в системе властных отношений. – 1996. – Вып. 2. – с. 59-61.

УДК 349.23

ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ «НАЛЕЖНА ПРАЦІВНИКУ ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

CONTENTS AND MEANING OF LEGAL CATEGORY «APPROPRIATE SALARY OF EMPLOYEE»

Кравцов Д.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

Стаття присвячена вирішенню проблемних питань інституту трудового права – оплата праці. Зокрема, в ній проаналізовані поняття «заробітна плата» та «оплата праці», досліджено співвідношення цих понять, встановлено зміст поняття «фонд оплати праці», визначена структура заробітної плати. Зроблений висновок про сутність поняття «належна працівнику заробітна плата», про види виплат (сум), що до неї включаються.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, фонд оплати праці, структура заробітної плати.

Статья посвящена разрешению проблемных вопросов института трудового права – оплата труда. В частности, в статье проанализированы понятия «заработная плата» и «оплата труда», установлено их соотношение, исследовано содержание понятия «фонд оплаты труда», определена структура заработной платы. Сделан вывод о сущности понятия «причитающаяся работнику заработная плата», о видах выплат (сумм), которые включаются в это понятие.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, фонд оплаты труда, структура заработной платы.

This article is devoted to solving problems of the labor law institute – compensation. In particular, it analyzes the definitions of «salary» and «compensation», investigates the correlation of these definitions, determines the definition of «compensation fund», and the structure of salary. The conclusion made about the nature of «Appropriate salary of employee», on the types of payments (amounts) that it includes.

Key words: compensation, salary, compensation fund, structure of salary.

Питання правового регулювання оплати праці в різні роки досліджували: О.Т. Барабаш, П.А. Бущенко, С.А. Голощанов, В.Я. Гоц, О.Д. Зайкін, А.Є. Пашерстнік, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та інші науковці, тому стан розробки наукових проблем цього правового інституту можна вважати задовільним. Проте динамічні зміни чинного законодавства України у зв'язку з євроінтеграційним курсом нашої держави та кризові явища в економіці викликають труднощі у правозастосовній практиці. Незважаючи на високий рівень державних гарантій оплати праці працівників, які існують в нашій державі, окремі норми чинного законодавства про оплату праці не виконуються роботодавцями, а суди, що мають захищати порушені права, не мають єдиної правової позиції з цих питань.

Метою статті є висвітлення дискусійних, проблемних питань гарантій оплати праці працівників. Зокрема, питань збереження заробітку працівників у разі простою підприємства та захисту права на належну йому заробітну плату.

Згідно зі ст. 43 Конституції України [1] «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом». Конституційне закріплення права на отримання заробітної плати є вираженням принципу відплатності в трудових правовідносинах. Відплатність характеризує їх майнову сторону. Ще в середині минулого століття відомий радянський фахівець в галузі трудового права А.Є. Пашерстнік стверджував, що «Відплатність трудових правовідносин

– не презумпція, а абсолютно непохитний імперативний принцип, дія якого не може бути порушена або послаблена жодними обмовками або думками сторін» [2, с. 100]. Ця позиція є актуальною і зараз, що підтверджується базовими міжнародно-правовими актами в галузі праці (ст. 4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року [3]).

Слід мати на увазі, що періодичні виплати у вигляді заробітної плати не є єдиним проявом принципу відплатності в трудових правовідносинах, ціла низка обов'язків роботодавця, що має матеріальний зміст, також характеризує відплатний характер трудових правовідносин. До них, зокрема, можна віднести обов'язок роботодавця забезпечити працівника спеодягом, спецвзуттям, спецхарчуванням, компенсувати йому певні матеріальні втрати. Пояснюється це тим, що роботодавець, крім обов'язку створення умов, що забезпечують високу продуктивність праці та виплати винагороди за працю, зобов'язаний також проводити і інші виплати, які пов'язані із правовим зв'язком працівника і підприємства. Зауважимо, що такий обов'язок роботодавця хоча і має матеріальний зміст, не є дією у відповідь на витрачену працівником міру праці. Не міра праці, а необхідність охорони здоров'я, забезпечення належного рівня життя людини є підставою отримання окремих майнових благ, крім заробітної плати, що є винагородою за працю.

У квітні 2013 року Конституційний Суд України відкрив конституційне провадження у справі за конституційним зверненням громадянки П. щодо офіційного тлумачення положень частини другої ст. 233 КЗпП України [4], ст. 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [5] зі змінами.

Звернення громадянки П. до Конституційного Суду України було обумовлене неоднозначністю застосування судами України положень вищезазначених статей. Так, Франківський районний суд м. Львова (Рішення від 2 липня 2012 року, справа № 1326\843\12 [6]) 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 (Ухвала апеляційного суду Львівської області від 16 жовтня 2012 року, провадження № 22ц\1390\5734\12 [7])), 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. Крім того, ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15 листопада 2012 року [8] громадянці П. було відмовлено у відкритті касаційного провадження в цій справі.

Однак інші суди України, розглядаючи аналогічні справи, керуючись частиною другою ст. 233 КЗпП України, зазначали у своїх рішеннях, що працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком (Рішення апеляційного суду Вінницької області від 11 січня 2011 року, справа № 22ц-79\11 [9]; Ухвала апеляційного суду Черкаської області від 26 березня 2012 року, справа № 22ц-2390\809\12 [10]; Ухвали Колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 травня 2011 року [11], від 27 червня 2012 року [12]). Суди вказували на наявність фактів порушення законодавства про оплату праці з боку роботодавця й у випадках, коли жодних нараховань належної працівнику заробітної плати за час простою підприємством здійснено не було.

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 винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, використовуються два терміни: «заробітна плата» та «оплата праці». На думку більшості вчених (наприклад, В.Г. Ротань [13, с. 425], С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко [14, с. 399,400]), 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», дещо 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» від 01 липня 1949 року [15], яка 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 [16], 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 винагороди, 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 понад

- установлені 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 працівниками 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 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.

Що стосується позиції колегиї суддів апеляційного суду Львівської області (Ухвала апеляційного суду Львівської області від 16 жовтня 2012 року, провадження № 22ц\1390\5734\12)), щодо віднесення до «належної працівнику заробітної плати» лише тієї частини заробітної плати, яка була нарахована, але не виплачена працівнику, вважаємо цю позицію хибною, такою, що суперечить принципам оплати праці, втіленим у нормах чинного трудового законодавства України.

У відповідності зі ст. 21 КЗпП України «трудова угода» є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується вико-

нувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». При визначенні поняття «заробітна плата» у ч. 1 ст. 94 КЗпП України та ст. 1 Закону України «Про оплату праці», законодавець також наголошує саме на виплаті працівникові винагороди: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконання ним роботи». Тобто, як в силу законодавства, так і за договором роботодавець зобов'язаний працівникові виплатити заробітну плату. Щодо її нарахування, то це також обов'язок роботодавця, але покладений на нього нормами не лише трудового (нормування праці), а й податкового законодавства.

Оскільки працівник жодним чином не може контролювати та регулювати процес нарахування йому заробітної плати, законодавством йому надано право оспорювати в суді неправильні виплати, що були зроблені з помилкою при нарахуванні. Отже, для працівника категорія «нарахування – виплата» щодо заробітної плати є категорією нерозривною, адже при виплаті заробітної плати, відповідно до ст. 110 КЗпП України, роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про розміри оплати праці (видати працівнику розрахунковий листок). Заробітна плата, яка виплачується працівникові, являє собою різницю між нарахованою сумою зарплати і утриманнями з неї. Без виплати, нарахування заробітної плати втрачає для працівника сенс.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України // Офіційний вісник України від 01.10.2010, № 72/1 Спеціальний випуск, стор. 15, ст. 2598.
2. Пашерстник А. Е., Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута): Страсбург, 3 трав. 1996 р.: Офіц. пер. [Текст] // Голос України. – 2006. – 227 (30 листопада). – С. 18-21.
4. Кодекс законів про працю України 1971 р. // Відом. Верх. Ради УРСР.- 1971.- Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
6. Рішення Франківського районного суду м. Львова від 2 липня 2012 р., справа № 1326\843\12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25264702>
7. Архів Апеляційного суду Львівської області, спр. № 1326/843/12, пров. 22-ц/1390/5734/12 [Текст], арк. 134
8. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15 листопада 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/27796446>
9. Рішення апеляційного суду Вінницької області від 11 січня 2011 р., справа № 22-ц-79/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/13660926>
10. Ухвала Апеляційного суду Черкаської області від 26 березня 2012 р., справа № 22-ц/2390/809/12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24713528>
11. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 травня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/15726259>
12. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 травня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/25391177>
13. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С., Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 8-е вид., доп. та перероб. – К. : А.С.К., 2007. – 944 с.
14. Прилипка С.М., Ярошенко О.М., Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
15. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 01.07.1949 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146
16. Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Держкомстату України № 5 від 13.01.2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4. – т. 2. – с. 569. – ст. 200.