

ВИСНОВКИ

У монографії наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання наукового завдання, що полягає в розвитку теорії трудового права з питань оплати праці, визначенні основних теоретико-правових аспектів та формулюванні науково-практичних пропозицій, спрямованих на забезпечення ефективності правового регулювання оплати праці.

1. Дослідження правового регулювання оплати праці в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки є неможливим без генезису вивчення та аналізу формування і розвитку цього складного правового явища з метою недопущення помилок та використання позитивного досвіду. У монографії проаналізовані особливості становлення інституту оплати праці в дореволюційний період, радянський період та період незалежності України (сучасний період). Характерними рисами дореволюційного періоду є: спроби ввести разом із централізованим регулюванням оплати праці договірне через діяльність фабричних старост; законодавче закріплення відповідальності роботодавця за порушення законодавства про оплату праці; державний нагляд за діяльністю підприємств фабричними інспекторами. Держава робила певні кроки у формуванні партнерських відносин між робітниками та роботодавцями. Найбільшого розвитку інститут оплати праці отримав у радянський період. Головним набуттям стало прийняття Кодексів законів про працю, які вперше були адресовані працівникам, а не роботодавцю. Хоча перший Кодекс носив більш декларативний характер внаслідок об'єктивних труднощів, пов'язаних із розрухою і громадянською війною, він заклав основу для подальшого розвитку і вдосконалення законодавчої бази. КЗпП 1922 року був більш прогресивним та соціальним по суті: у співвідношенні колективного та централізованого регулювання оплати праці пріоритет надавався першому, вводився обов'язковий мінімум оплати праці; працівники вперше отримали гарантії захисту своїх прав, а відтак –

зацікавленість у результаті праці; натуральна форма оплати повинна була бути передбачена у колективному або трудовому договорі. Другий період характеризується не тільки прогресивними нормами, що полягали в конституційному закріпленні права на оплату праці, забезпеченому державою, а й негативними наслідками дії адміністративно-командних методів управління, які призвели до того, що заробітна плата фактично перестала виконувати свої функції. Сучасний період характеризується переходом від централізованої системи організації оплати праці до децентралізованої, встановленням державних гарантій в оплаті праці з урахуванням міжнародних норм, підвищенням ролі колективних договорів та угод. Усі ці прогресивні зміни створили правову основу для прийняття нового Трудового кодексу України.

2. Повернення до дворівневої структури заробітної плати, яка була передбачена в Декреті “Про оплату праці”, має важливе значення, оскільки упорядкує заробітну плату і сприятиме поверненню до виконання основною заробітною платою властивих їй функцій. Крім того, чинне законодавство (ч. 2 ст. 3 Закону України “Про оплату праці”) повернуло норму ч. 2 ст. 4 Декрету України “Про оплату праці” щодо невключення до мінімальної заробітної плати доплат, надбавок, заохочувальних і компенсаційних виплат. Ці зміни необхідно охарактеризувати як прогресивні, тому що значно підвищився розмір мінімальної заробітної плати.

3. Проблема імплементації міжнародних норм до чинного законодавства в сучасних умовах набуває першочергового значення на етапі інтеграції України у світове співтовариство. Необхідно п. 11 ст. 21 проекту Трудового кодексу України викласти у такій редакції: “11) право на заробітну плату за виконану роботу, що забезпечує достатній життєвий рівень для нього та його сім’ї, та своєчасну її виплату в повному розмірі”.

4. Доцільно доповнити ст. 208 “Сфера державного регулювання оплати праці” проекту Трудового кодексу України ч. 3 таким змістом: “3. Держава гарантує забезпечення прав працівників на заробітну плату у випадку

неплатоспроможності роботодавця (визнання його банкрутом) шляхом створення гарантійного Фонду з обов'язковою участю роботодавців. Порядок утворення і функціонування Фонду гарантування заробітної плати визначається спеціальним законом України”.

5. Частину 2 ст. 217 проекту Трудового кодексу України “Право працівника на оплату праці” викласти в такій редакції: “2. Право працівника на оплату праці, встановлене трудовим законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договорами, не може бути порушене за браком у роботодавця коштів на оплату праці або з інших підстав, зокрема через визнання роботодавця банкрутом. Зазначена норма діє з урахуванням ч. 3 ст. 208”.

6. У статті 4 проекту Трудового кодексу України вживається термін “дискримінація у сфері праці” та визначається досить широкий, порівняно з чинним Кодексом законів про працю, перелік її дискримінаційних ознак, заборонених законодавством. У цих прогресивних змінах простежується вплив міжнародних норм, що в подальшому позитивно вплине на реалізацію конституційних прав у сфері оплати праці.

7. Доцільно ратифікувати Конвенції МОП № 117 “Про основні норми та цілі соціальної політики” (1962 р.). Важливого значення в сучасний період набувають положення, закріплені в розділі IV Конвенції: право кожного працівника в судовому порядку або іншому встановленому законом порядку отримати недоплачену йому суму, якщо заробітна плата виплачувалася за нижчими ставками, ніж встановлена мінімальна заробітна плата; право працівника отримувати заробітну плату безпосередньо та регулярно без заборонених відрахувань.

8. Лінгвістичний та правовий аналіз термінів “оплата праці” та “заробітна плата” дозволив виявити відмінність між цими поняттями та запропонувати удосконалити проект Трудового кодексу України шляхом внесення до нього таких змін: главу 5 книги третьої проекту назвати “Оплата праці” і доповнити ст. 206¹ “Визначення оплати праці” такого змісту: “Оплата

Правове регулювання оплати праці

праці – це система організаційно-правових механізмів та способів, які обумовлюють визначення, нарахування та виплату працівникові заробітної плати за його працю відповідно до законодавства, актів соціального діалогу і трудового договору”. Поняття заробітної плати, яке дає законодавець, потребує уточнення. З урахуванням проведеного аналізу сформульовано таке його визначення у ст. 207 проекту Трудового кодексу України: “Заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу в розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами та локально-правовими актами”.

9. З огляду на існуючу невідповідність у визначенні заробітної плати в ч. 1 ст. 94 КЗпП України та в ст. 2 Закону України “Про оплату праці”, яка розкриває структуру заробітної плати, необхідно на законодавчому рівні чітко визначити поняття основної та додаткової заробітної плати з метою запобігання перетворенню основної заробітної плати в додаткову, і навпаки. Останнім часом у структурі заробітної плати знизилась питома вага основної заробітної плати, а саме вона має забезпечувати матеріальне стимулювання основних результатів праці. Позитивні тенденції у цьому напрямку спостерігаються у проекті Трудового кодексу України, у якому передбачено дворівневу структуру заробітної плати, але аналіз ч. 3 ст. 207 проекту Трудового кодексу України дає підстави вважати недосконалим визначення додаткової заробітної плати. Тому пропонується таке визначення: “Додаткова заробітна плата – це винагорода, яку роботодавець виплачує працівникам за перевиконання норм праці, за трудові успіхи, за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата також включає надбавки, доплати, премії, винагороду за вислугу років, винагороду за результатами роботи підприємства на рік, інші заохочувальні виплати, передбачені чинним законодавством, актами соціального діалогу та трудовим договором”.

10. Перелік принципів регулювання оплати праці необхідно викласти у ст. 206² “Принципи регулювання оплати праці” проекту Трудового кодексу

України в такій редакції: “До принципів правового регулювання оплати праці належать: принцип справедливої заробітної плати; заборона дискримінації в оплаті праці; встановлення державою мінімальної заробітної плати; встановлення розміру заробітної плати конкретного працівника у трудовому договорі; поєднання державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати; гарантованість виплати заробітної плати; диференціація розміру заробітної плати залежно від особливостей умов праці, її складності, шкідливості, значення для господарства країни, природно-кліматичних та географічних особливостей району виконання робіт та інших відповідних факторів, визначених законодавством, локальними актами та трудовим договором”.

11. Класифікація функцій заробітної плати включає, крім традиційно визначених (відтворювальної, мотиваційної, соціальної), такі функції: регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту. У сучасних умовах заробітна плата не в повному обсязі виконує свої функції, але починає виконувати інші функції, впливаючи на динаміку попиту й пропозиції на ринку праці. Повернення до основних функцій заробітної плати є важливою передумовою для побудови системи оплати праці, відповідної соціально-економічному розвитку України. Необхідно до преамбули Закону України “Про оплату праці” додати: “Закон ... спрямований на забезпечення відтворювальної, мотиваційної, регулюючої, соціальної функцій заробітної плати та функції формування платоспроможного попиту”.

12. Основним напрямком вдосконалення правового регулювання оплати праці в сучасних умовах є досягнення оптимального співвідношення між державним та договірним способами регулювання оплати праці. З огляду на соціально-економічний розвиток, зростання інфляції, довготривале існування заборгованості із заробітної плати, безробіття необхідно посилити роль держави в регулюванні оплати праці. Через відсутність законодавчого визначення поняття “державне регулювання оплати праці” автор пропонує ч.

Правове регулювання оплати праці

1 ст. 208 проекту Трудового кодексу України викласти в такій редакції: “Державне регулювання оплати праці – це діяльність держави в особі певних органів, які за допомогою правових методів встановлюють державні норми і мінімальні гарантії в оплаті праці та здійснюють інші повноваження, віднесені до їх компетенції. До повноважень державних органів у сфері регулювання оплати праці належать: регулювання умов та розмірів заробітної плати керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (працівників державного сектора), встановлення оподаткування доходів працівників та порядок формування тарифної системи, управління нормуванням праці, а також здійснення контролю за дотриманням визначених норм”.

13. Подальше реформування інституту оплати праці включає законодавче закріплення умов визначення мінімальної погодинної заробітної плати, що створить економічні та правові умови для збільшення доходів працівників та підвищить рівень їхнього соціального захисту.

14. Проект Трудового кодексу України не дав визначення поняттю “відхилення від нормальних умов праці”, хоча суттєво розширив їхній перелік: до них віднесено надомну роботу, працю з неповним робочим часом, при поділі робочого дня на частини, працю під час освоєння нового виробництва. Пропонується проект Трудового кодексу України доповнити ст. 222¹ такого змісту: “1. Відхиленнями від нормальних умов праці є особливі випадки виконання працівником трудових обов’язків, які ведуть до збільшення або зменшення норм праці, встановлених законодавством, колективним та/або трудовим договором”. Крім того, внести доповнення до ч. 1 ст. 220 проекту Трудового кодексу України, де після слів “норми оплати праці” додати слова “при відхиленні від нормальних умов” і далі за текстом. Потребують вдосконалення норми чинного законодавства та проекту Трудового кодексу України щодо регулювання оплати праці при відхиленнях від нормальних умов праці. Пропонуємо внести окремі зміни та доповнення

Правове регулювання оплати праці

щодо оплати праці при суміщенні та сумісництві, робітників-відрядників, оплати надурочних робіт, робіт у вихідний день, день державного або релігійного свята, оплати продукції, що виявилася браком. Ці зміни спрямовані на підвищення матеріальної зацікавленості найманих працівників та враховують основні принципи розвитку ринкових трудових відносин:

- внести зміни до ч. 2 ст. 104 КЗпП і викласти її в такій редакції: “Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. Якщо при укладенні трудового договору або в процесі трудової діяльності за згодою сторін буде передбачено доручення робітникам-відрядникам виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективним договором та/або трудовим договором”;
- доповнити проект Трудового кодексу України ст. 52¹ “Суміщення” таким: “Суміщення – це форма організації праці, за якою працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, за що отримує відповідну заробітну плату”;
- вилучити п. 2 ч. 1 ст. 232 проекту Трудового кодексу України, яка суперечить ч. 1 ст. 153 проекту щодо встановлення граничних норм застосування надурочних робіт;
- пропонується п. 2 ч. 1 ст. 233 проекту Трудового кодексу України вважати п. 3 і доповнити п. 2 таким змістом: “За бажанням працівника, який працював у вихідний день, день державного або релігійного свята, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день

виконувалась понад установлену норму робочого часу. Цей день відпочинку може бути приєднаний до відпустки”.

15. Із метою захисту заробітної плати при порушенні строків виплати необхідно внести зміни до ст. 263 проекту Трудового кодексу України і встановити такі наслідки порушення виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникові: при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 30 %, при затримці до 90 календарних днів – 70 %, при затримці виплат понад 90 календарних днів – у розмірі 150 % від нарахованих, але не виплачених сум.

16. Забезпечення ефективності виробництва в умовах ринку неможливо без науково обґрунтованого нормування праці. Тому доцільно доповнити ст. 201 проекту Трудового кодексу України пунктом 2 в такій редакції: “2. Центральний орган виконавчої влади з питань праці здійснює державний контроль за дотриманням законодавства з нормування праці на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності, незалежно від кількості найманих працівників, а також у роботодавців – фізичних осіб”.

17. Вдосконалення правового регулювання оплати праці повинно охоплювати і розвиток договірного регулювання. Автор пропонує доповнити ч. 1 ст. 209 проекту Трудового кодексу України нормою: “Договірне регулювання здійснюється шляхом колективно-договірного та/або індивідуально-договірного регулювання. Колективно-договірне регулювання оплати праці – це нормотворча діяльність сторін соціального діалогу щодо організації оплати праці на всіх рівнях: національному, галузевому, територіальному та виробничому”. Доцільно вилучити ч. 2 ст. 14 Закону України “Про оплату праці” та ч. 2 ст. 209 проекту Трудового кодексу України стосовно умов оплати праці, які погіршують становище працівників порівняно з умовами, передбаченими генеральною, галузевою чи регіональною угодами, у колективному договорі і які можуть встановлюватися, але не більше ніж на шість місяців – на період подолання фінансових труднощів підприємства. Ця норма не відповідає Конституції

України та основним принципам трудового права щодо заборони встановлювати умови праці, які погіршують становище працівників.

18. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці можна визначити як один із рівнів договірного способу. Необхідно ст. 209 проекту Трудового кодексу України доповнити п. 3 такого змісту: “3. Індивідуально-договірне регулювання конкретизує ті умови оплати праці, що містяться в чинному законодавстві та встановлені на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях, здійснюється на основі трудового договору між працівником та роботодавцем”.

19. Із метою запобігання зменшенню гарантій працівників щодо строків звернення до суду за захистом права на заробітну плату, пропонуємо ч. 2 ст. 440 проекту Трудового кодексу України викласти у редакції: “Звернення працівника до суду із заявами про стягнення належної йому заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат не обмежується певним строком”.

20. У монографії зроблено висновок про вагомий внесок практики Європейського суду з прав людини у розвиток інституту оплати праці. Набуває нової перспективи процес реформування інституту оплати праці з огляду на міжнародні стандарти та практику Європейського суду: визнання заробітної плати, не виплаченої працівникові, його майном, яким він має право мирно володіти; визначення розумних строків щодо тривалості виконання рішення суду; сплата справедливої сатисфакції; обов’язковість виконання рішення Суду у строки, визначені ним.

Наукове видання

ОКСАНА ВАЛЕРІЇВНА ВАЛЕЦЬКА

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Монографія

Комп'ютерна верстка *О. Руда*.
Друк *О. Полівцова*. Фальцювально-палітурні роботи *Ю. Шаповалова*.

Підп. до друку 05.03.2012 р.
Формат 60x84¹/₁₆. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.
Ум. друк. арк. 12,78. Обл.-вид. арк. 11, 87.
Тираж 100 пр. Зам. № 3710.

Видавець і виготовлювач: ЧДУ ім. Петра Могили.
54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.
Тел.: 8 (0512) 50-03-32, 8 (0512) 76-55-81, e-mail: vvector@kma.mk.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3460 від 10.04.2009 р.