

РОЗДІЛ 2

**ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНСТИТУТУ
ОПЛАТИ ПРАЦІ****2.1. Поняття заробітної плати як економічної та правової категорії**

Для подальшого дослідження правового регулювання оплати праці необхідно проаналізувати теоретико-правові основи інституту оплати праці, насамперед, такі важливі поняття, як “оплата праці” та “заробітна плата”.

Законодавство України досить динамічне, нерідко суперечливе. Поняття і терміни, уживані в ньому, є певною мірою професійним “обличчям” вітчизняної законодавчої діяльності в упорядкуванні юридичної термінології¹. Лінгвістичний та правовий аналіз термінів, їх чітке визначення дозволить виробити єдине розуміння і вживання термінів із метою точного застосування норм права. Адже зрілість наукової теорії, глибина її теоретичних висновків, її здатність адекватно відобразити глибинні процеси, приховані від нас закономірності, значною мірою визначається зрілістю і досконалістю наукових понять, що входять до складу цієї теорії².

Терміни “оплата праці” і “заробітна плата” у багатьох наукових працях вживаються як синоніми, тим більше, що у трудовому законодавстві вони розглядаються як тотожні. Закон України називається “Про оплату праці”, глава 7 КЗпП – “Оплата праці”, але і ст. 1 Закону, і ст. 94 КЗпП дає визначення заробітної плати, а визначення оплати праці відсутнє.

В історичному контексті заробітну плату відокремлювали від “жалування та гонорару”. Від першого її відрізняла короткостроковість пов’язаних із нею договірних відносин та залежність від конкуренції, тобто від умов попиту та пропозиції. Від гонорару заробітну плату відрізняла більша безособовість, масовий характер та сталість³.

¹Терміни і поняття в законодавстві України: [Наук.-практ. словник-довідник] / [уклад. Скакун О.Ф., Бондаренко Д.О.]. – Харків: Еспада, 2003. – С. 4.

²Вишновецька С.В. *Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення / С.В. Вишновецька // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2008. – № 2 (76). – С. 55.*

³Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Брокгауза, И.А. Ефрона]. Указанный труд. – С. 284.

Автори енциклопедичного словника 1894 р. заробітною платою визначали встановлену історичну форму трудового доходу, тісно пов'язану з економічним устроєм, яка є однією із трьох характеризуючих цей устрій основних категорій розподілу: земельна рента, підприємницький прибуток та, безпосередньо, заробітна плата¹. VI розділ КЗпП 1918 р. регулював питання “винагороди за працю”, умови і порядок виплати визначались тарифами, які розроблялися для кожного виду роботи². КЗпП 1922 року в розділі VII детально регулював питання оплати праці, розмір якої визначався колективними і трудовими договорами³. КЗпП 1971 року в розділі VII регулює заробітну плату працівників і службовців, та, крім терміна “заробітна плата”, використовував такі: заробіток (у зв'язку з середнім заробітком), винагорода. Аналізуючи енциклопедичні довідники з трудового права, словники, словники-довідники радянського періоду можна встановити певні закономірності. По-перше, основний базовий термін, який використовували у трудовому праві для визначення оплатності трудових правовідносин – це термін “заробітна плата”. По-друге, даний термін використовувався, якщо йшла мова про працю робітників і службовців. Прикладом може бути визначення, надане у словнику-довіднику 1989 року: “Заробітна плата – в СРСР визначена в грошах доля робітників і службовців у фонді індивідуального споживання національного доходу, яка складає основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості затраченої ними праці в суспільному виробництві”⁴. По-третє, заробітна плата відрізнялася від заробітку колгоспників, отриманого ними у грошовій і натуральній формі із доходів колгоспу, який визначався самим колгоспом з урахуванням його економічного стану⁵. По-четверте, термін “оплата праці” використовувався при характеристиці винагороди, яка виплачувалася особам, що уклали цивільно-правові договори і порівнювався не із затратами живої праці, необхідної для

¹Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Брокгауза, И.А. Ефрона]. Указанный труд. – С. 284.

²Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., 1918. – № 87-88.

³Сборник важнейших законов и постановлений по заработной плате. Указанный труд. – С. 23.

⁴Труд и заработная плата в СССР: словарь-справочник / [сост. З.С. Богатыренко]. – М., 1989. – С. 83.

⁵Трудовое право: энциклопедический справочник / [гл. ред. Иванов С.А.]. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 126.

виконання певної роботи, а з кінцевими результатами праці. По-п'яте, розміри заробітної плати були централізовано визначені державою. Десятиріччями здійснювалося централізоване регулювання заробітної плати, суть якої полягала у вилученні державою створеного продукту, узагальненні виробничих цінностей і подальшого розподілу зверху фондів оплати праці без урахування конкретних результатів праці окремих організацій¹. Отже, матеріальної зацікавленості працівники були позбавлені. Первісно введені як еталон, тарифна ставка та оклад призвели до зрівняння заробітної плати. Централізоване регулювання із рекомендаційного стало домінуючим². Пошосте, у сучасних визначеннях заробітної плати присутня норма, на яку не акцентується увага в радянський час – обов'язок роботодавця виплачувати зарплату працівникові.

У науці трудового права існують різні точки зору на співвідношення термінів “оплата праці” і “заробітна плата”. Деякі вчені (В.І. Прокопенко, А.Ю. Пашерстник, С.А. Міхєєв) вважають їх синонімами і не загострюють уваги на подібності або різниці термінів³. На думку Р.З. Лівшиця, вони співвідносяться як частина і ціле⁴. Н.Б. Болотіна висловлює погляд, що термін “оплата праці” більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін “заробітна плата” спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди⁵.

У свою чергу, О.Г. Гирич вважає, що “оплата праці” є більш широким поняттям, оскільки крім заробітної плати, включає інші доплати, види доходів, отриманих у результаті праці як особисто працівником, так і всім колективом у

¹Словарь по трудовому праву / [отв. ред. проф. Орловский Ю.П.]. – М.: Изд-во БЕК, 1998. – С. 121.

²Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – С. 135.

³Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге, стер.] / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – С. 327; Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. – Изд-во четвертое, допол. и перераб. / [И.Н. Пахомов и др.]: под ред. И.Н. Пахомова. – [4-е изд.]. – Х.: Одиссей, 2004. – С. 203.

⁴Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – С. 7.

⁵Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 381.

цілому¹. І.В. Зуб, Б.С. Стичинський, В.Г. Ротань вбачають відмінність між цими поняттями в тому, що заробітна плата акцентує увагу на об'єкті правовідносин між власником і працівником, а категорія “оплата праці” вказує на дії власника, які він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин, але виявляти будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації та наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо². Інші вчені, зокрема, В.М. Толкунова і К.М. Гусов вважають, що термін “заробітна плата” більш правильний у трудовому праві, тому що закріплений у міжнародно-правових актах, зокрема у Конвенції № 26 МОП “Про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати” (1928 р.), Конвенції № 95 МОП “Про охорону заробітної плати” (1949 р.), Конвенції № 99 МОП “Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві” (1951 р.), Конвенції № 131 МОП “Про встановлення мінімальної заробітної плати” (1970 р.)³. О.І. Процевський розглядає співвідношення оплати праці та заробітної плати як можливість та дійсність, між якими знаходяться норми праці. “Працівник, який виконав усі умови трансформації оплати праці у заробітну плату (можливість у дійсність), реально набув суб'єктивного права на винагороду за виконану ним роботу”⁴.

Відповідно до ст. 1 Конвенції № 100 “Про рівну винагороду за працю рівної цінності чоловіків і жінок” (1951 р.)⁵, термін “винагорода” означає звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату і будь-яку іншу винагороду,

надану прямо або опосередковано працівникові за виконання останнім будь-якої праці. У згаданій вище Конвенції № 95 заробітною платою називають,

¹Гирич О.Г. *Трудове право: [курс лекцій для студ. юрид. вузів та факультетів]* / О.Г. Гирич. – К.: Вілбор, 1999. – С. 138.

²Ротань В.Г. та ін. *Науково-практичний коментар до законодавства України про працю* / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сичинський; керівник авт. кол. В.Г. Ротань. – [8-ге вид., доп. та перероб.]. – К.: А.С.К., 2008. – С. 425.

³Гусов К.Н., Толкунова В.Н. *Трудовое право России: [учебник. – 2-е изд., доп., испр.]* / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 1999. – С. 286.

⁴Процевський О. *Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку* / О. Процевський // *Право України*. – 2008. – № 2. – С. 66.

⁵*Сборник правовых актов МОТ, действующих в Российской Федерации* / Сост., предисловие докт. юрид. наук, проф. эксперта комитета экспертов МОТ С.П. Маврина. – СПб.: Изд-во Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2004. – С. 221.

незалежно від назви і методу нарахування, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути нараховані в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, які роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яка була виконана або повинна бути виконана, за послуги, котрі були надані або повинні бути надані¹.

У Трудовому кодексі Російської Федерації у новій редакції ст. 129 терміни “заробітна плата” та “оплата праці” працівників розглядаються як синоніми, хоча первісно оплата праці визначалася як система відносин, пов’язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю згідно із законами, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами і трудовими договорами². Заробітною платою, відповідно до ст. 129, визнається винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості та якості і умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (доплати та надбавки компенсаційного характеру, у тому числі за роботу в умовах, які відхиляються від нормальних, роботу в особливих кліматичних умовах та територіях із радіоактивним забрудненням, а також інші виплати компенсаційного характеру) та стимулюючі виплати (доплати та надбавки стимулюючого характеру, премії та інші заохочувальні виплати).

Водночас аналіз положень чинного трудового законодавства України дозволяє вказати на те, що термін “оплата праці” – це система організаційно-правових механізмів та способів, які обумовлюють визначення, нарахування та виплату працівникові заробітної плати. Пропонується главу 5 книги третьої проекту Трудового кодексу України назвати “Оплата праці” і доповнити ст. 206¹ “Визначення оплати праці” вищевказаного змісту.

Визначення поняття “заробітна плата”, її сутності, основних ознак,

¹Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року. Зазначений акт.

²Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.-практический [рук. авт. коллектива и отв. ред. Н.Я. Ананьева]. – 4-е изд., стер. – М.: Изд-во “Омега-Л”, 2007. – С. 342.

джерел і функцій знаходяться в центрі уваги економістів, юристів, політиків, оскільки це не тільки економічна, але і соціально-правова категорія.

Згідно зі ст. 43 Конституції України, кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Це право належить до групи соціально-економічних прав, що, як справедливо зауважив В.Л. Костюк, по своїй суті закладають основи економічної незалежності України, а також визначають умови її соціального життя¹. Зупинимося на економічному аспекті визначення заробітної плати. Для роботодавця заробітна плата є платою за робочу силу і складає одну з основних статей затрат у собівартості продукції, і він, звісно, намагається її мінімалізувати, а для працівника – це основна частина доходу його сім’ї, спосіб покращення благополуччя, він намагається її максимізувати. Економічна сутність заробітної плати у різних джерелах трактується по-різному, але існують три основні точки зору на роль заробітної плати в системі економічних відносин: перетворена форма ціни робочої сили, частина національного доходу, яка виділяється державою, та ціна робочої сили². Вчення про заробітну плату є частиною теорії трудової вартості, згідно з якою ціна робочої сили і заробітна плата не ідентичні поняття. Ціна робочої

сили – категорія, яка характеризує особисті потреби працівника і його сім'ї, а заробітна плата – категорія, яка пов'язана з виробничим споживанням робочої сили власником засобів виробництва. Ціна робочої сили повинна реалізовуватися у заробітній платі.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеної вартості або розподілу продукту праці між ними³. Вона в кінцевому рахунку залежить від результатів праці працівника, і вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати економісти пов'язують із підвищенням внутрішнього валового прибутку на душу населення на основі більш повного й ефективного використання виробничих ресурсів.

¹Костюк В.Л. *Особливості Конституції України як джерела трудового права України* / В.Л. Костюк. – Наукові записки. – Том 38. Юридичні науки. – К.: Видавничий дім “КМ Академія”, 2005. – С. 44.

²Есинова Н.И. *Экономика труда и социально-трудовые отношения: [учеб. пособие для вузов]* / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – С. 326.

³Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 343.

Крім цього, у зв'язку з переходом України на міжнародну систему статистики та обліку, передбачається застосування загальновізної в світі методології вивчення зайнятості робочої сили, рівня доходів і заробітної плати, вартості робочої сили, зокрема, використання при зборі даних про заробітну плату основних понять: “заробіток”, “ставка заробітної плати”, “натуральна оплата”¹.

Ще на одному економічному аспекті у визначенні заробітної плати необхідно зупинитися: відокремлення реальної і номінальної заробітної плати. Номінальна заробітна плата – сума грошей, яка виплачується працівникові за його працю, отриманих за певний період часу, а реальна – це кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, це “купівельна спроможність” номінальної заробітної плати². Підвищення номінальної заробітної плати ще не є показником підвищення реальної заробітної плати, а разом із нею і благополуччя працівників, що і спостерігається в даний момент. Розмір середньомісячної заробітної плати у 2009 р., порівняно з 2008 р.,

збільшився на 4,9 %, а індекс реальної заробітної плати, порівняно з 2008 р., становив лише 90,0 %³. У цілому, економістів більше цікавить матеріальний зміст заробітної плати, для юристів важливим є розкриття в цій категорії конкретних прав і обов'язків учасників правовідносин, тобто виявлення правової форми оплати праці⁴.

Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю, а з іншого боку, наявність у працівника суб'єктивного права на отримання цієї винагороди за попередньо установленими нормами праці⁵.

У проекті Трудового кодексу України в легальному визначенні трудового договору відзначено обов'язок роботодавця виплачувати заробітну плату. “Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату” (ст. 39)¹. Обов'язок роботодавця – міра необхідної правомірної поведінки зобов'язаного суб'єкта; це – дія або коло дій, що, безперечно, мають бути виконані відповідно до умов трудового договору і вимог законодавства². Доцільним буде пригадати зміни, які відбулися у французькому законодавстві десять років тому. До 1998 року, згідно з Трудовим кодексом Франції, заробітна плата не визначалась як обов'язкова умова трудового договору, але Касаційним судом було сформульовано положення, відповідно до якого розмір заробітної плати як елемент трудової угоди не може бути змінений без попереднього узгодження з працівником³.

Відповідно до ст. 1 Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата – це винагорода, обчислена, 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 та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємств. Деякі автори вважають, що зазначене в Законі правило про залежність розміру заробітної плати від складності, умов роботи, яка виконується, хоча і сформульовано у вигляді імперативної норми, все ж не може розглядатися як правовий припис прямої дії, який давав би право працівникові вимагати корегування умов оплати його праці, встановлених на підприємстві, відповідно до цього правила⁵.

¹Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

²Процевський О. Зазначена праця. – С. 66.

³*Couturier G. La remuneration element du contrat de travail // Droit social – P., 1998. – № 6/7. – P. 523-529 / Ж. Кутириє Зароботная плата как элемент трудового договора-контракта // Зарубежная литература. РЖ “Государство и право”. – Серия 4. – М., 2000. – № 4. – С. 133.*

⁴Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.

⁵Ротань В.Г. та ін. Зазначена праця. – С. 425.

Проте в умовах формування ринку праці стає нормою встановлення розміру заробітної плати на підставі договірного регулювання як колективного, так і індивідуального, тому право працівника вимагати підвищення розміру оплати праці опосередковано передбачено при укладанні трудового та колективного договору і знаходить своє відображення в таких нормах: обов'язку роботодавця оплачувати надурочну роботу, роботу у вихідні, святкові дні, виплачувати премії за досягнення заздалегідь встановлених показників, які входять до системи оплати праці, підвищувати заробітну плату при підвищенні мінімальної заробітної плати тощо. Включення до легального визначення поняття трудового договору вказівки про заробітну плату означає намагання не тільки виділити найбільш суттєві ознаки даного договору, але й довести, що заробітна плата належить до тих умов, згідно з якими повинно бути досягнуто угоди. Угода про роботу з певної спеціальності, кваліфікації або посади означає одночасно і згоду працівника на оплату праці, передбачену для даної роботи¹.

Відповідно до ч. 1 ст. 94 КЗпП України, заробітна плата – це винагорода, яка нараховується, як правило, в грошовій формі, яку власник або

уповноважений ним орган зобов'язаний виплачувати працівникові за виконану ним роботу. У цьому визначенні відсутнє положення про те, що винагорода виплачується згідно з трудовим договором. Але водночас, ст. 94 КЗпП подає важливе доповнення до визначення заробітної плати в Законі України “Про оплату праці”, відповідно до якого зарплата максимальним розміром не обмежується. У ст. 14 Податкового кодексу України визначено, що під терміном “заробітна плата” розуміється основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які виплачуються (надаються) платникові податку у зв'язку з відносинами трудового найма згідно із законом². Таке широке тлумачення переслідує фіскальні цілі.

¹Іванов С.А., Ливишч Р.З., Орловский Ю.П. *Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Ливишч, Ю.П. Орловский.* – М., 1978. – С. 232-233.

²Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-17. – Ст. 112.

На думку Н.Б. Болотіної, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу в розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами¹. В.І. Прокопенко визначає, що заробітна плата є винагородою в грошовому вираженні, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу². У проекті Трудового кодексу дається таке визначення заробітної плати – це обчислена у грошовому виразі оплата, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу. У структурі заробітної плати виділяються основна і додаткова заробітна плата (ст. 207)³. Автори проекту розглядають заробітну плату як реалізовану в конкретному випадку для конкретного працівника можливість – оплату праці.

На основі проведеного аналізу чинного законодавства визначимо суттєві ознаки заробітної плати. По-перше, це винагорода за виконання працівником трудових обов'язків. На думку окремих авторів, термін “винагорода” походить

від “нагорода”, що означає визначення особливих заслуг, досягнень, дарування⁴. У науковій літературі підкреслювалось, що заробітна плата має бути заробленою⁵. У Конвенції МОП № 95 “Про охорону заробітної плати” одразу за словом “винагорода” йде пояснення “або будь-який заробіток”. Як стверджує В.М. Божко, виплата заробітної плати зумовлена саме дією відшкодувальності, а не винагороди, бо людина, працюючи, витрачає енергію, інвестує свої знання, досвід, очікуючи адекватного відшкодування⁶. Але знову опинимось у замкнутому колі семантичного аналізу, у той час, як багато термінів у науковій літературі в окремі історичні періоди набувають нових, невластивих їм значень, і в новому контексті стають звичними, тому можливо залишити саме термін “винагорода”.

По-друге, розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Р.З. Лівшиць констатує, що основоположне правове визначення заробітної плати як винагороди, яку підприємство зобов’язано виплачувати працівникові за раніше встановленими нормами, витримало іспит часом і перегляду не потребує, але разом із тим цей обов’язок виникає не внаслідок праці взагалі, не у зв’язку з явкою на роботу, а у зв’язку з отриманим працівником (і колективом) результатом праці¹.

По-третє, суб’єктами правовідносин, які виникають у сфері оплати праці, є працівник та роботодавець. Змістом цих правовідносин є право робітника на заробітну плату, його обов’язок виконувати норми праці, а також право роботодавця вимагати сумлінного виконання працівником своїх трудових обов’язків та обов’язок виплачувати заробітну плату. С.А. Іванов вказував, що трудові правовідносини завжди є платними правовідносинами. Виконання праці завжди викликає відповідну дію підприємства – виплату винагороди за використану працю². Знову виникає невизначеність термінів при з’ясуванні другого суб’єкта цих правовідносин: власник, роботодавець, підприємство (установа, організація). У сучасних умовах стали науково-теоретичні підходи до розуміння суб’єктів дещо змінюються, передусім, у зв’язку з реформуванням

соціально-економічних, трудових відносин на ринкових засадах³. Аналіз статей КЗпП, Закону України “Про оплату праці”, постанов Пленуму Верховного Суду України не дають однозначного розуміння участі другої сторони у правовідносинах стосовно оплати праці. У Трудовому кодексі Російської Федерації сторонами трудових відносин є працівники і роботодавці. Роботодавець – це фізична або юридична особа (організація), яка перебуває у трудових відносинах із працівником на підставі укладеного трудового договору, інших актів і є стороною трудового договору. Згідно з міжнародною практикою, більш доцільним буде вживання терміна “роботодавець”. У проекті Трудового кодексу України у ст. 24 також наведено визначення цього терміна: “роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка у межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб”¹. Як правова категорія заробітна плата визначає конкретні права та обов’язки учасників трудових правовідносин з приводу оплати праці й у зв’язку з цим є його елементом.

По-четверте, підставою для виплати заробітної плати є укладення трудового договору, розмір її визначається за наперед встановленими нормами і розцінками. У трудовому договорі зазначається умова про систему заробітної плати працівників, а також норми праці, які зобов’язаний виконувати працівник для того, щоб мати право на отримання заробітної плати у встановленому розмірі. Деякі вчені зазначають, що заробітна плата як економічна категорія іноді трактується досить широко та включає також доходи представників вільних професій, індивідуальних підприємців, які працюють на основі цивільно-правових договорів, котрі передбачають застосування праці (авторський договір, договір підряду, доручення)².

Трудовий договір не трансформується в цивільно-правовий, адже спостерігається принципово різна правова природа договорів, тим більше, що цивільно-правовий договір розрахований на однократне застосування, а трудовий договір – ефективна соціально-правова форма найму, розрахована на тривалий час, яка в країнах із розвиненою ринковою економікою продовжує

залишатись ядром всієї системи трудового права³. Н.Б. Болотіна справедливо вказувала на відмінність цих двох договорів, і одним із основних критеріїв їх розмежування є різна правова природа “заробітної плати” у трудовому договорі та “винагороди за працю” у цивільному договорі⁴. Заробітна плата виплачується систематично за виконану роботу – за живу працю, а винагорода

¹Проект Трудового кодексу України № 1108. Зазначений акт.

²Трудове право України: Академічний курс / за ред. П.Д. Пилипенка. Зазначена праця. – С. 317.

³Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 207.

⁴Там само. – С. 207.

за працю – ціна за цивільно-правовими договорами, що оплачується, як правило, одноразово як оплата кінцевого результату праці. На відміну від винагороди за працю, заробітна плата має певну організацію. За трудовим договором заробітна плата регулюється законодавством про працю, колективними договорами та угодами; у цивільному договорі механізм винагороди досить простий – він встановлюється угодою сторін. Закон України “Про оплату праці” встановлює структуру заробітної плати, яка поділяється на основну та додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (цього не спостерігається в оплаті праці за цивільними договорами). Для заробітної плати законодавчо встановлено мінімальний розмір, норми оплати при відхиленні від звичайних умов оплати, правила індексації, терміни виплати, компенсація заробітної плати у разі затримки її виплати, що не передбачено для цивільно-правових договорів.

Крім того, заробітна плата відрізняється від підприємницького доходу, що зазначав А. Сміт у кінці XIX століття: заробітна плата видається в тих випадках, коли працівник та господар уживаного на виробництві капіталу є двома різними особами¹. А. Гальчинський, досліджуючи теорію грошей, виділяв дві економічні форми оплати праці – заробітну плату та підприємницький дохід².

По-п’яте, заробітна плата виплачується переважно у грошовому виразі. На цьому хотілося б зупинитися більш детально. На законодавчому рівні вперше в кінці XIX століття була закріплена норма, яка забороняла

фабрикантам розраховуватись із працівниками купонами, умовними знаками, хлібом, товаром та іншими предметами замість грошей. У післяреволюційний період і в радянські часи неодноразово змінювалося правове регулювання форми виплати.

Натуральна форма заробітної плати домінувала в 1920-1921 рр., у роки Великої Вітчизняної війни і в післявоєнний час. КЗпП 1971 року закріпив грошову форму виплати, але у випадках, встановлених законодавством СРСР, за бажанням працівника, оплата праці могла бути здійснена частково натурою. Із 1992 року знову активізуються натуральні виплати, а в 1999 р. кожна дев'ята гривня була “товарною”¹.

Законом України “Про оплату праці” в ст. 23 передбачено, що заробітна плата виплачується у грошових знаках, які мають законний обіг на території України, а також банківськими чеками в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за узгодженням із Національним банком України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або в іншій формі заборонена. Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. Постановою КМУ “Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою” від 3 квітня 1993 р. № 244 визначено товари і послуги, якими забороняється виплата заробітної плати в натуральній формі². При нормальних умовах господарювання натурально-речова оплата праці не застосовується, але Конвенцією МОП № 95 “Про охорону заробітної плати” (1949 р.) передбачається часткова виплата заробітної плати натурою у тих галузях, де така виплата є звичною чи бажаною з огляду на характер галузі чи професії, при цьому необхідно забезпечити, щоб товари були використані для особистих потреб працівника та його сім'ї, а вартість товарів не була заниженою. За всіх

умов не допускається виплата заробітної плати спиртними напоями з високим вмістом алкоголю та наркотичними засобами. Конвенція МОП № 95 була прийнята у 1949 році, тому, розглядаючи її як частину національного законодавства, необхідно пам'ятати про соціально-економічні умови

¹Копайгора І.І. Оплата праці в умовах формування ринкової економіки / І.І. Копайгора // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: матеріали наук.-практ. конф. (Чернігів, 31 трав. – 2 червн. 2007 р.) / За заг. ред. проф. В.С. Венедіктова / Українська асоціація фахівців трудового права, Черніг. держ. інст. права, соц. технолог. та праці. – Чернігів, 2007. – С. 223.

²Про затвердження переліку товарів, якими не дозволено виплачувати заробітну плату натурою: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

післявоєнного періоду. У проекті Трудового кодексу (ст. 240) натуральна форма виплати заробітної плати залишилась, але використання її обмежується розміром – не вище 30 % заробітної плати, виплата натурою за цінами не вище собівартості¹. Вважаємо, що необхідно вилучити цю норму і передбачити лише грошову форму заробітної плати.

Деякі автори стверджують, що у визначенні терміна “заробітна плата”, яке дав законодавець, відсутні такі принципові ознаки, як своєчасність, систематичність і гарантованість. Їх відсутність у легальному визначенні заробітної плати підриває її гарантійний характер². Ці ознаки дійсно є суттєвими, оскільки на законодавчому рівні визначають процедуру виплати заробітної плати, умови, які не можуть бути змінені у бік погіршення прав працівників. Гарантованість впливає безпосередньо зі ст. 43 Конституції України, яка встановлює право кожного на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Роботодавець зобов'язаний здійснити виплату заробітної плати за трудовим договором. Заробітна плата повинна регулярно виплачуватися у строки, встановлені в колективному договорі, але не менше як двічі на місяць через проміжок часу, який не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата³. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи

іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Стаття 115 КЗпП діє в редакції Закону № 2559-VI від 23 вересня 2010 року. Чинна редакція Закону, як вважають практики, дозволить захистити права найманих працівників, оскільки попередня редакція встановлювала періодичність виплати заробітної плати без визначення граничного терміну її виплати. Колективним договором можуть визначатися різні дні для виплати заробітної плати працівникам різних структурних підрозділів.

Дозволимо собі доповнити тлумачення поняття “гарантованість” таких авторів, як В.Я. Бурак, І. Лаптії. На погляд автора, до державної соціальної гарантії у сфері оплати праці, крім встановлення мінімальної заробітної плати, необхідно віднести й індексацію заробітної плати, і компенсацію у зв’язку із затримкою термінів її виплати. На законодавчому рівні передбачений механізм захисту зарплати в умовах стихії ринкових цін. Законом України “Про індексацію грошових доходів населення” від 25 квітня 1997 р. передбачено правило проведення індексації зарплати, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, встановлюваний у розмірі 101 %, що дає можливість частково або повністю відшкодувати працівникам дорожчання споживчих товарів і послуг. Також працівники мають право на компенсацію заробітної плати у зв’язку із затримкою термінів її виплати відповідно до Закону України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” від 10 жовтня 2000 р. та постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р., якою затверджено “Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати”. Роботодавець не має права не провести компенсацію, посилаючись на важке фінансове становище підприємства, а також передбачити у колективному договорі подібні норми.