

УДК 331.21:342.716

**С.Я. ВАВЖЕНЧУК**, канд. юрид. наук,  
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ**

*Ключові слова:* конституційне право, оплата праці, забезпечення

Метою даного наукового дослідження є вивчення змісту права на оплату праці та стан його забезпечення. Задля досягнення поставленої мети необхідно з'ясувати сутність та зміст поняття «оплата праці», визначити, яким чином забезпечено дане право на рівні національних нормативно-правових актів. Вивчення даного питання обумовлено його актуальністю на сьогоднішній день – Конституція закріпила право на заробітну платню не нижче від визначеної законом, а також право на своєчасне отримання винагороди за працю, але в умовах кризи працівникам не виплачується заробітна плата, непоодинокими є випадки затримки у виплаті заробітної плати. Також актуальність необхідності дієвого забезпечення вказаного права обґрунтовується і судовою практикою.

Питанням оплати праці приділялася увага в дослідженнях таких вчених, як: М.Г. Александров, М.Й. Бару, Л.Я. Гінцбург, О.Д. Зайкін, С.С. Каринський, Р.І. Кондратьєв, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінський, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, Г.І. Шебанова та інших. Наукові дослідження з означеної теми, на жаль, поки що не сприяють підвищенню рівня забезпеченості вказаного права. З огляду на необхідність вдосконалення захисту та охорони конституційного трудового права на оплату праці не нижче від визначеної законом, потребує з'ясування змісту цього права. Задля досягнення поставленої мети необхідно проаналізувати положення діючого законодавства, дослідити відповідні но-

рми міжнародно-правових документів, вивчити точки зору дослідників на підняте питання.

Слід відзначити, що найчастіше в судах сьогодні розглядаються справи з таких проблемних питань в сфері праці: оформлення трудових відносин; підписання та розірвання контракту на законних підставах та у відповідності до вимог законів; незаконні звільнення з роботи із порушенням правових гарантій, встановлених трудовим законодавством; відшкодування шкоди працівнику в разі ушкодження його здоров'я при виконанні трудових обов'язків; стягнення заробітної плати при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати і середнього заробітку за час затримки розрахунку; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі; відмова у прийнятті на роботу; зміна формулювання причини звільнення, дати звільнення та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу; оплата та надання щорічної відпустки, тощо.

Судова практика свідчить, що позови до суду з приводу виплати заробітної плати є одними з найчастіших серед інших судових справ з трудових спорів. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вважають, що головними причинами масових порушень законодавства України про оплату праці є відсутність ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів, які б примушували працедавців до безумовного їх виконання; недобросовісний відомчий та регіональний контроль за дотриманням законодавства про працю і оплату праці галузевих міністерств, відомств, органів місцевої виконавчої влади; відсутність ефективних юридичних та організаційних процедур забезпечення реального й відповідного представництва інтересів держави в акціонерних організаціях, де є частина державної власності; недієздатність комісій з трудових спорів; низький рівень правових знань та безвідповідальність керівників організацій, посадових осіб і персоналу за дотриманням трудового законодавства [1, с.365–366].

В ч.5 ст.43 встановлюється, окрім права на безпечні умови праці, ще й право на заробітну платню не нижче від визначеної законом [2]. Стаття 1 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що «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» [3]. Відмітимо, що розуміти під заробітною платою винагороду почали з радянського періоду, коли праця розглядалася як перша життєва необхідність кожної людини. Тобто в тих умовах сприйняття заробітної плати як винагороди було доречним та обгрунтованим. Сьогодні ж, заробітна плата не є винагородою, а в умовах ринкової економіки вона є оплатою затрачених зусиль на виконання певної роботи, тобто має компенсаційний та відшкодувальний характер. Тим більше таке твердження є вірним з урахуванням того, що рівень сучасної заробітної плати не дозволяє казати про неї як про винагороду, оскільки її не вистачає на забезпечення гідного рівня проживання себе та членів своєї сім'ї.

Відповідно до ч.1 ст.23 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата працівникам виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється [3]. Однак із цього загального правила є два винятки: 1) заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України; 2) 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. Перелік таких товарів затверджений Постановою Кабінету Міністрів

України від 03.04.1993 р. № 244 «Про Перелік товарів, якими не дозволено виплачувати заробітну плату натурою» [4].

Захист права на заробітну плату не нижче від визначеної законом здійснюється шляхом встановлення мінімальної заробітної плати. Згідно зі ст.3 Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці. Відповідно до ст.9 вказаного Закону, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету (із поступовим наближенням мінімальної заробітної плати і мінімального споживчого бюджету по мірі розвитку економіки держави), загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Встановлено також, що мінімальна заробітна плата не може бути нижче вартісної величини межі малозабезпеченості у розрахунку на працездатну особу [3]. Однак, попри те, що в Законі встановлено умови та порядок визначення розміру мінімальної заробітної плати, сьогодні, по-перше, аналіз співвідношення між вказаними показниками свідчить, що вказана норма не виконується, по-друге, конкретний механізм обчислення розміру мінімальної заробітної плати з урахуванням потреб суспільства не розроблено.

Так, визначення мінімальної заробітної плати в більшості країн відбувається за двома основними критеріями: 1) врахування матеріальних потреб працівників та членів їх сімей; 2) порівняння та врахування рівня оплати за аналогічну працю у подібних галузях і спеціальностях. Критерії потреб застосовуються переважно у країнах, що розвиваються. В законодавстві окремих країн зазначається, що мінімальна заробітна плата повинна бути достатньою для задоволення основних потреб працівника, в інших – визначаються його основні потреби [5, с.117]. У багатьох країнах, що розвиваються, потреби працівників обу-

мовлюються прожитковим мінімумом, який є базою для визначення розміру мінімальної заробітної плати. Такі країни в переважній більшості визначають потреби працівників шляхом встановлення переліку окремих товарів і послуг («кошика»), які є об'єктивною базою для встановлення мінімальної заробітної плати. Відмітимо, що такий метод, хоч і є найточнішим, все ж є складним в своїй реалізації, оскільки потребує виявлення численних факторів та їхнього усереднення для визначення середнього набору потреб окремої людини і обчислення таких потреб. У розвинутих країнах Європи визначення рівня мінімальної заробітної плати пов'язане із загальною економічною ситуацією: обсягом і динамікою зростання національного доходу, платіжною ситуацією, що суттєво обмежує тенденцію до встановлення надто високого рівня мінімальної заробітної плати.

Гарантування отримання заробітної плати не нижче від визначеної законом здійснюється шляхом встановлення відповідальності за її невиплату, або за виплату в розмірі, меншому ніж визначено законодавством. Гарантованість отримання заробітної плати обумовлюється покладеним на роботодавця обов'язку оплатити роботу, коли працівник виконав необхідні умови для отримання права на заробітну плату. Тобто заробітна плата виплачується, незалежно від того, отримав роботодавець прибуток, чи ні. В такий спосіб законодавець підкреслює обов'язок роботодавця забезпечити належні умови праці, а не перекладати всю відповідальність на працівника, оскільки заробітна плата – це плата за несамостійну роботу працівника, плата за використання живої робочої сили, яка не залежить від результатів економічної активності роботодавця. Однією з ознак заробітної плати є її випереджувальний характер, тобто вона зачасти виплачується набагато раніше, ніж вироблена продукція починає приносити прибуток. Саме тому в статтях 111, 112 КЗпП законодавець зобов'язує роботодавця оплатити працю працівника навіть за умови невиконання ним норм виробітку, при виготовленні продукції,

що виявилася браком не з вини працівника тощо.

Також необхідно відзначити, що право на отримання заробітної плати виникає не з моменту підписання трудового договору (як зазначено в ч.1 ст.1 Закону України «Про оплату праці»), працівник має право на оплату своєї роботи відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору [3]), а з моменту фактичного початку роботи (виконання трудової функції), якщо вона проводилась за розпорядженням чи з відома роботодавця. Цей факт є важливим з огляду на те, що заробітна плата може гарантуватися лише у випадку наявності трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Якщо звернутися до розуміння міжнародними організаціями мінімальної заробітної плати, то МОП в Конвенціях під терміном «мінімальна заробітна плата» визначає законодавчо затверджену найнижчу межу заробітної плати, яку зафіксовано в результаті певного процесу за участю органів державної влади. Порядок та процедура визначення мінімальної заробітної плати конкретизуються МОП в наступних Конвенціях: № 26 «Про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати», № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві», № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, що розвиваються». Підкреслимо, що Україна не ратифікувала дані конвенції.

Відтак, питання визначення розміру мінімальної заробітної плати для України є проблемним, по-перше, з огляду на невідповідність життєвим обставинам норми, що регулює порядок та умови її визначення, по-друге, внаслідок відсутності загального механізму її обчислення. Також з урахуванням викладеного слід констатувати невідповідність визначення заробітної плати, наданого в діючому законодавстві, від реальної сутності заробітної плати в сучасних умовах. Вважаємо, що слід визначити заробітну плату як встано-

влену трудовим договором в усній чи письмовій формі угоду щодо систематичної оплати працівнику виконання роботи, відповідно до умов такого договору, на основі заздалегідь визначених норм, розцінок, тарифів. Надане визначення, на наш погляд, з метою точного розкриття та відображення сутності заробітної плати з урахуванням реалій сьогодення та функцій заробітної плати в сучасних умовах доцільно закріпити в ч.1. ст.94 КЗпП та ч.1 ст.1 Закону «Про оплату праці».

Окрім права на оплату праці не нижче від визначеної законом, Конституція в цій сфері також проголошує, що право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом. Своєчасність отримання винагороди означає її отримання у строки, визначені трудовим договором, але не порушуючи строків, встановлених законодавством (наприклад, виплата заробітної плати два рази на місяць з різницею в 16 календарних днів, або виплата заробітної плати в день звільнення працівника тощо). Наприклад, якщо звернутися до справ з приводу стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати і середнього заробітку за час затримки розрахунку, то ця норма підтверджується і ст.116 КЗпП: при звільненні працівника виплата усіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок [6].

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений орган повинен у ці самі строки виплатити не оспорювану ним суму. Статтею 117 КЗпП України передбачено, що в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст.116 КЗпП, за відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного роз-

рахунку. За наявності спору про розміри належних сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник, відповідно до ст.233 КЗпП України, має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Відповідно до ст.367 ЦПК України, в разі присудження працівникові виплати заробітної плати, суд, ухвалюючи рішення, може допустити негайне його виконання [7].

Підсумовуючи вище викладене, слід вказати, що забезпечення конституційного права на оплату праці не нижче від визначеної законом потребує: 1) перегляду розуміння сутності та ролі заробітної плати відповідно до сучасних умов; 2) розроблення чіткого механізму визначення мінімальної заробітної плати та методів її гарантування; 3) забезпечення своєчасності отримання заробітної плати шляхом спрощення процедури вирішення трудових спорів з приводу заробітної плати.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
2. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р. // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» : від 03.04.1993 р., № 244 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.
5. Татарников А. А. Оплата труда в странах с рыночной экономикой / А. А. Татарников. – М., 1992. – 316 с.

6. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – № 50. – Ст. 375. | ни від 18.03.2004 // ВВР України. – 2004. – № 40–41. – Ст. 492.
7. Цивільний процесуальний кодекс Украї-

*Вавженчук С. Я. Забезпечення конституційного права на оплату праці / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 100–104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11vcjnop.pdf>*

Визначено сутність заробітної плати в сучасних умовах, а також порядок встановлення мінімальної заробітної плати. З'ясовано стан забезпечення права на оплату праці не нижче від визначеної законом шляхом закріплення правових гарантій. Досліджено право на своєчасне отримання заробітної плати.

\*\*\*

*Вавженчук С.Я. Обеспечение конституционного права на оплату труда*

Определена сущность заработной платы в современных условиях, а также порядок установления минимальной заработной платы. Выяснено состояние обеспечения права на оплату труда не ниже от определенной законом, путем закрепления правовых гарантий. Исследовано право на своевременное получение заработной платы.

\*\*\*

*Vavzhenchuk S.Ya. Providing of Constitutional Right on Payment of Labour*

Certain essence of ettlings is in modern terms, and also order of establishment of minimum wage. The state of providing of right is found out on payment of labour not below from certain a law by fixing of legal guarantees. Investigational right on the timely receipt of ettlings is researched.