

УДК 344.9:331.225.3

**А.О. ГОРДЕЮК**, канд. юрид. наук, Національний аерокосмічний університет ім. М.С. Жуковського «ХАІ»

## ПОНЯТТЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ЮРИДИЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

**Ключові слова:** заробітна плата, юридична категорія

Увагу вчених-фахівців у галузі трудового права здавна привертала проблема правової природи заробітної плати (її сутність, структура, функції, які вона виконує за умов різних економічних систем). На сьогодні ж, у зв'язку зі змінами в ідеологічному, економічному та соціальному світогляді, дослідження заробітної плати як юридичної категорії можна вважати одним з основних завдань правової науки. Актуальність і важливість цього завдання, зокрема, пов'язана з прийняттям Конституції України, реформуванням вітчизняного трудового законодавства, у тому числі й у галузі оплати праці та розробкою проекту Трудового кодексу України.

Метою даної роботи є дослідження поняття заробітної плати як юридичної категорії, відображення у цьому понятті нових ознак, що край важливі для розуміння її правового змісту в умовах ринкової економіки.

У радянській правовій науці питання оплати праці знайшли своє відображення в роботах таких відомих учених, як А.Ю. Пашерстник, О.Д. Зайкін, О.І. Процевський, Р.З. Лівшиць, С.С. Карінський, М.М. Король, М.І. Кучма та ін. У теперішній час українські науковці, у числі яких О.І. Процевський, В.М. Божко, В.Г. Ротань, В.Я. Бурак, Н.В. Гетьманцева, Я. Сімутіна, І. Лаптій та ін., також приділяють значну увагу вивченю й аналізу проблем оплати праці.

Відомі юристи-науковці, такі як: О.Д. Зайкін, С.І. Шкурко, А.Ю. Пашерстник, О.І. Процевський, у своїх роботах радянського періоду визнавали той факт, що заробітна плата – це елемент трудового правовідношення, що

право на її одержання виникає з початком роботи і є результатом виконання останньої [1, с.8; 2, с.159; 3, с.104]. «Юридична енциклопедія» дає таке визначення поняття заробітної плати: це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу» [4, с.523].

Законодавче визначення поняття заробітної плати наведено в ч.1 ст.94 Кодексу законів про працю України (далі за текстом – КЗпП): «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [5], а також у 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 роботу» [6]. Якщо ці визначення порівняти, то вони майже ідентичні, за винятком словосполучення «за трудовим договором», що є в Законі «Про оплату праці» та відсутнє в КЗпП. Цю розбіжність у визначеннях можна пояснити тим, що в КЗпП є норма ст.21, виходячи з положень якої виплата заробітної плати є обов'язком власника, що випливає зі змісту трудового договору, а працівник має право отримати її за виконану роботу [5]. Отже, ст.21 регламентує, що саме на підставі трудового договору виникають правовідносини між власником або уповноваженим ним органом чи фізичною особою та працівником, а зміст трудового договору обов'язково визначає позицію заробітної плати, яку отримує працівник. З цього слід зробити висновок, що заробітна плата є елементом трудового правовідношення, а будь-яке правовідношення може виникнути тільки на підставі юридичного факту: у вказаному випадку юридичним фактом є трудовий договір, що регламентується ст.21 КЗпП, яка не є нормою інституту оплати праці, а належить іншому інституту трудового права – інституту трудового договору.

Таким чином, визначення заробітної плати, яке наведено в ст.1 Закону України «Про

оплату праці», більш коректне, ніж те, що запропоноване в ст.94. КЗпП.

Аналізуючи легальні визначення поняття заробітної плати, не можна не звернути увагу на варіант, запропонований у проекті Трудового кодексу України (далі за текстом – ТК). У ч.1 ст.207 говориться: «заробітна плата – це обчислена у грошовому виразі оплата, здійснювана роботодавцем працівникові за роботу, яка відповідно до трудового договору виконується або має бути виконаною працівником» [7].

Як бачимо, поняття заробітної плати, що запропоновано в проекті ТК, суттєво відрізняється від того, що чинне нині. Заробітна плата – це вже не «винагородя», а «оплата». Ця винагородя має бути «обчислена у грошовому виразі», а не «як правило у грошовому виразі». Отже, якщо зараз в понятті заробітної плати визначається можливість отримання заробітної плати не тільки в грошовій формі, то в проекті ТК передбачається тільки грошова форма оплати праці. Відрізняються поняття заробітної плати й у частині визначення підстави для виплати винагороди, якщо у чинних законах це «виконана робота», то в проекті ТК – «це робота, яка виконана або має бути виконана». Також змінюється назва суб'єкта, який має виплачувати заробітну плату: власник або уповноважений ним орган у ТК визначається як роботодавець.

На наш погляд, щоб надати найбільш коректне визначення заробітної слід виділити та проаналізувати правові ознаки, що включені у її легальні поняття (ст.94 КЗпП, ст.1 Закону України «Про оплату праці») та також врахувати та відобразити у цьому понятті нові ознаки, що не передбачені законодавцем, але їх наявність принципово важлива для розуміння змісту зарплати як юридичної категорії. Слід зазначити, що згідно з «Великим тлумачним словником сучасної української мови», визначення – це формулювання, вислів, у якому розкривається зміст чого-небудь, його істотні ознаки [8, с.95]. Таким чином, і з лексичної точки зору має сенс досліджувати заробітну плату як юридичну категорію через її істотні ознаки.

Відповідно до визначення, поданого в ст.1 Закону України «Про оплату праці» [6], заробітна плата має такі ознаки: по-перше, це винагородя за працю; по-друге, її виплачують, як правило, у грошовому виразі; по-третє, вона виплачується на підставі трудового договору; по-четверте, правосуб'єктністю у цих трудових відносинах володіють власник або уповноважений ним орган та працівник.

Отже, перша ознака – заробітна плата є винагородою за виконану роботу. У понятті заробітної плати термін «винагородя» має принципове значення. Питання у тому, чи коректно визначати заробітну плату як винагороду.

«Великий тлумачний словник сучасної української мови» вказує, що «винагородя – те, що є платою за працю, нагородою за якінебудь заслуги» [8, с.102].

Виходячи з цього тлумачення, можна зробити висновок, що «винагородя» – це термін, який можна вживати як до визначення заробітної плати, так і інших заслуг, тобто він може використовуватися як більш загальне поняття в різних сферах людської діяльності. Відтак заробітна плата – це один із видів винагороди, у цьому випадку – винагородя за виконану роботу. Щодо характеристики першої ознаки заробітної плати як винагороди саме за виконану роботу, то тут можна спостерігати її спрямування на кінцевий результат, тобто вказівку на те, що працівник отримує тільки те, що заробив.

Друга ознака легального визначення заробітної плати вказує на її обчислення, як правило, у грошовому виразі, тобто йдеться про форму оплати праці. Згідно з визначенням, вона переважно грошова, але у ч.3 ст.23 Закону «Про оплату праці» уточнюється, що «колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків 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 Кабінє-

том Міністрів України» [6]. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натуорою визначено в Постанові Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. за № 244 [9].

Слід зазначити, що натуроплата як форма винагороди може перевищувати грошову у зв'язку з інфляцією. Така ситуація, наприклад, спостерігалася в Україні в перехідний до ринкової економіки період, коли мали місце зловживання цією формою оплати праці [10, с.191–192]. Фахівці з трудового права вважають, що за нормальних умов господарювання натурально-речова оплата праці не застосовується [11, с.318]. Тому на сьогодні грошову форму оплати праці можна вважати основною, оскільки саме вона визначена в понятті заробітної плати як ознака, а застосування натуроплати, згідно з чинним законодавством, досить обмежене.

Третя ознака легального визначення поняття «заробітна плата» вказує на те, що заробітна плата виплачується на підставі трудового договору. Згідно зі ст.21 Закону України «Про оплату праці», «працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору, на підставі укладеного трудового договору» [6]. Постає питання, чому тоді в понятті заробітної плати як підстава для винагороди вказується тільки трудовий договір? Відповідь на це питання полягає в тому, що в чинному законодавстві визначаються загальні для всіх працівників норми, що регулюють оплату праці в Україні. У колективному договорі встановлюється порядок оплати праці для працівників підприємства, установи, організації. У свою чергу трудовий договір припускає індивідуальне регулювання оплати праці окремого працівника. У зв'язку з цим саме на підставі укладення трудового договору як юридичного факту в працівника виникає суб'єктивне право на заробітну плату.

Щодо четвертої ознаки, що характеризує зміст поняття «заробітна плата», то законодавець визначає право працівника отримати винагороду за працю та обов'язок власника або уповноваженого ним органу виплатити цю винагороду. Правосуб'єктність працівника в

цих правовідносинах очевидна, натомість суб'єктивний склад іншої сторони відносин, виходячи з норм законодавства, викликає деякі питання. Так, у визначені заробітної плати в КЗпП та в Законі «Про оплату праці» йдеться про власника або уповноважений ним орган. Водночас у ст.21 КЗпП зобов'язання щодо виплати заробітної плати має не тільки власник та уповноважений ним орган, а ще й фізична особа [5]. Подібна ситуація спостерігається й у Законі «Про оплату праці», де в преамбулі записано, що працівники знаходяться в трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами [6].

Невизначеність законодавця щодо суб'єкта, який повинен виплачувати заробітну плату працівнику за виконану роботу, дає ґрунт для наукових дискусій із цього приводу. Так, на думку авторів Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю, цей суб'єкт – підприємства установи, організації та фізична особа, а власник діє, як правило, тільки як представник підприємства, і можна ще говорити проте, що він несе організаційні обов'язки щодо виплати заробітної плати. Але безпосередньо власник може нести обов'язок щодо виплати заробітної плати лише в окремих випадках, тоді як за загальним правилом цей обов'язок лежить на підприємстві, установі, організації. Коли трудовий договір з боку власника укладено фізичною особою, то остання безпосередньо несе обов'язок щодо виплати заробітної плати [12, с.427]. П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Коцак застосовують термін «роботодавець» [12, с.319], а Н.Б. Болотіна, Г.І Чанишева – «власник» [13, с.298].

На нашу думку, усіх цих суб'єктів (підприємства, установи, організації як юридичні особи, власника як представника юридичної особи, фізичну особу, яка наймає на роботу працівників) у понятті заробітної плати як юридичної категорії доцільно об'єднати під одним терміном «роботодавець», оскільки вони такими і є щодо працівника в трудових правовідносинах, маючи право наймати пра-

цівника на роботу, згідно з нормами трудового законодавства (ст.21 КЗпП України).

Як зазначалося вище, в поняття заробітної плати законодавець включив не всі її ознаки. Деякі положення, принципово важливі для розуміння змісту заробітної плати в її визначені відсутні. По-перше, це своєчасність і періодичність, які встановлені ст.115 КЗпП, ст.24 Закону «Про оплату праці»: заробітна плата виплачується працівникам, згідно з нормами законів, регулярно в робочі дні в строки, що встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів [5, 6]. З огляду на це під «своєчасністю» слід розглядати два, установлені в колективному договорі терміни щодо виплати заробітної плати, а під періодичністю – регулярність виплат, тобто через визначений проміжок часу. Своєчасність і періодичність можна об'єднати єдиним терміном – систематичність. Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходу переважної більшості працівників у країні, то затримка у виплаті передає реалізації функцій заробітної плати – відтворювальної та стимулюючої. Несвоєчасність виплати заробітної плати не дає змоги працівнику відновлювати активний фізичний стан, а також підриває зацікавленість у підвищенні результативності та якості роботи.

Наявність ознаки систематичності вкрай важлива у визначені заробітної плати, адже Конституція України в ч.7 ст.43 говорить, що «право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом» [14].

Ще однією ознакою, яка має «конституційну прописку», але не відображена в понятті заробітної плати є гарантованість розміру заробітної плати не нижче від мінімальної заробітної плати. Указівка на це міститься в ч.4 ст.43 Конституції України, а також ст.3 Закону «Про оплату праці», ст.95 КЗпП [14, 6, 5]. Варто наголосити, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією (ч.5 ст.95 КЗпП), забезпечення якої мотивоване багатьма чинниками, у тому числі й прагненням України до євроінтеграції, що зобов'язує державу до запровадження європейських со-

ціальних цінностей, у тому числі щодо оплати праці, зокрема ст.4 Європейської соціальної хартії, де «право на справедливу винагороду за працю» визначає право працівників на таку винагороду, «яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» [15, с.114].

Отже, через таку ознаку, як виплата мінімальної заробітної плати не нижче встановленого законом розміру, повинен виявлятися гарантований характер заробітної плати як державно забезпеченої працівникам у гідному розмірі винагороди за працю.

Автори «Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю» стверджують, що визначення заробітної плати, наведене в ч.1 ст.94 КЗпП і ст.1 Закону «Про оплату праці», дещо обмежено трактує зміст цієї правової категорії. Подолання такої ситуації вони вбачають у тому, «що 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» [12, с.425]. На нашу ж думку, якщо у визначені містяться не всі істотні ознаки поняття, тоді таке визначення не розкриває змісту цього поняття цілісно, тобто воно є неповним. У зв'язку з цим є підстави запропонувати більш повне за юридичним змістом визначення. Воно може мати такий вигляд: заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець на підставі трудового договору зобов'язаний систематично та в розмірі, не нижче від гарантованого державою, виплачувати працівнику за виконану роботу.

Запропоноване визначення, на наш погляд, має такі важливі характеристики, як: повнота відображення правої сутності заробітної плати як юридичної категорії й водночас лаконічність, що може посприяти подальшому вдосконаленню правового регулювання оплати праці.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Зайкин А. Д. Правовые вопросы организации труда рабочих / А. Д. Зайкин, С. И.

Шкурко. – М. : Юрид. лит., 1967. – 208 с.

2. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.

3. Процевский А. И. Заработка плата и эффективность общественного производства : монография / А. И. Процевский. – Х. : Вища шк., 1975. – 169 с.

4. Юридична енциклопедія : в 6 т. / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Вид-во «Укр. Енцикл.» ім. М. П. Бажана ; редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. – К. : Укр. Енцикл., 1999. – Т. 2 : Д–Й. – 741 с.

5. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322-VII // ВВР УРСР. – 1971. – № 50.

6. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17.

7. Трудовий кодекс України : Проект Закону України : від 04.12.2007 р., реєстр. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Буссел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.

9. Постанова Кабінету Міністрів України

«Перелік товарів не дозволених до виплати заробітної плати натурою» : від 03.04.1983 р., № 244 // Постанови Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

10. Історія держави і права України : Академічний курс : в 2 т. / [ред. В. Я. Тація, А. І. Рогожина]. – К. : Видавничий Дім «Ін Юрі», 2000. – Т. 2. – 580 с.

11. Трудове право України: Академічний курс : підручник / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін.]; ред. П. Д. Пилипенко. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юрі», 2004. – 536 с.

12. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – 13-е вид., допов. та перероб. – К. : Алерта ; КНТ, 2010. – 680 с.

13. Трудове право України : підручник / ред.. Н. Б. Болотіної, Т. І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.

14. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

15. Європейська соціальна хартія // Збірка договорів Ради Європи. – К. : Парламентське вид-во, 2000. – 654 с.

**Гордеюк А. О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 199–203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12gaojak.pdf>**

Досліджені поняття заробітної плати як юридичної категорії шляхом виділення та аналізу правових ознак, що включені законодавцем у її легальні поняття, а також визначення й обґрунтування інших істотних ознак, що мають принципове значення для розуміння правової природи зарплати на сьогодення.

\*\*\*

**Гордеюк А.А. Понятие заработной платы как юридической категории**

Исследовано понятие заработной платы как юридической категории путем выделения и анализа правовых признаков, которые включены законодателем в ее легальные понятия, а также определения и обоснования других существенных признаков, имеющих принципиальное значение для понимания правовой природы зарплаты на современном этапе.

\*\*\*

**Gordejuk A.A. Concept of a Salary as Legal Category**

Research definition of payment as juridical category of way apportionment and analysis signs, which included of law-giver in her legal definition and also the determination another famous sings, be of great important to understanding law of nature payment on today.