

УДК 344.9:331.225.3

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

ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ ПРЕМІЇ ТА ПРЕМІЮВАННЯ

Ключові слова: співвідношення, премія, преміювання

В умовах ринкової економіки, коли більшість підприємств функціонує на конкурентних засадах, проблема дослідження премії як додатково стимулюючого, заохочувального елемента в структурі заробітної плати своєї актуальності не лише не втрачає, але стає навіть однією з найважливіших. Це пояснюється тим, що створення ефективної системи заохочення (тобто системи преміювання), яка передбачає виплату преміальних винагород, сприяє зацікавленості працівників у результатах своєї праці та спонукає кожного взяти участь у завоюванні підприємством передових позицій у конкурентній боротьбі.

Метою даної статті є визначення співвідношення премії та преміювання. Необхідність проведення дослідження правової природи премії у цьому напрямку пов'язана з тим, що в юридичній літературі поняття премії та преміювання конкретно не розмежовуються, тому має сенс ідентифікувати їх за термінологічним та юридичним змістом.

Вивченням проблеми преміювання займалися відомі науковці в галузі трудового права: А.Ю. Пашерстник, С.С. Карінський, О.Д. Зайкін, С.І. Шкурко, Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський, М.І. Кучма, В.Я. Гоц та ін.

У радянські часи легального визначення як премії так й преміювання в законодавстві не було, на жаль немає цих визначень і в чинному трудовому законодавстві України. Однак у науково-довідковій літературі можна знайти певні поняття та пояснення щодо термінів «премія» та «преміювання».

Так, зокрема (спочатку щодо «премії») в «Енциклопедичному словнику» Ф.А. Брокгауза та І.А. Ефрона слово «премія» (від лат. *Premia* – винагорода, відмінність) передусім означається як обіцяна нагорода за відомі заслуги. Такі усякого роду винагороди, які видають у вигляді грошових видач та ін. (медалей, почесних дипломів тощо) [1, с.60–61]. В іншому «Енциклопедичному словнику», виданому в ХІХ ст. говориться, що слово «премія» має кілька значень, основне з-поміж яких – нагорода за особливі заслуги на якомуньбудь полі діяльності, яку видають за призначенням особливого комітету (журі) [2, с.346]. У «Енциклопедичному словнику» радянського періоду премія визначається як одна з форм матеріального заохочення за успіхи, що досягнуті в праці, науці, літературі, мистецтві та в іншій суспільно-корисній діяльності [3, с.1066]. У сучасній «Юридичній енциклопедії» пропонується більш конкретне визначення та вказується на види й специфіку премій: це одна з форм грошового заохочення у трудовій діяльності та суспільно-корисній праці; розрізняють премії, які передбачені системою оплати праці, премії як заохочення за успіх в роботі та премії як державні винагороди України [4, с.74].

Підсумовуючи вище наведене щодо премії можна схарактеризувати її, як винагороду або грошове (матеріальне) заохочення, що виплачується за успіхи в роботі працівникам або трудовим колективам. Однак така характеристика премії, на наш погляд, в більшому ступені розкриває її термінологічний зміст, хоча й має бути врахована при визначенні юридичного змісту. Щоб виділити юридичні ознаки премії як виплати у структурі заробітної плати, слід проаналізувати висновки науковців з цієї проблеми, що зроблені, як у радянській, та і в сучасний період та на певні положення чинного трудового законодавства.

Отже, в радянський період фахівці в галузі трудового права вивчали проблеми преміювання та характеризували премію як виплату. Наприклад, С.І. Шкурко вказував, що за пра-

вовою природою премія є виплатою за досягнення заздалегідь встановлених виробничих показників, які характеризують успішну трудову діяльність окремих працівників або трудового колективу [5, с.14]. Р.З. Лівшиць уважав премію найбільш оперативним, рухомих елементом заробітної плати, пояснюючи це тим, що тарифна система визначає диференціацію заробітної плати на більш менш тривалий час і за своєю природою не може часто та швидко реагувати на зміну умов виробництва, тоді як премії здатні забезпечити необхідну швидко реакцію. З їх допомогою можна, не змінюючи тарифну систему як основу заробітної плати, забезпечити підвищену матеріальну зацікавленість у розвитку певних виробництв, стимулювати досягнення в праці [6, с.138]. В.Я. Гоц говорить про премію як про ефективний захід матеріального заохочення, оперативний, гнучкий, такий, що дозволяє концентрувати стимулювання на тих видах діяльності та факторах праці, у розвитку яких суспільство найбільш зацікавлене [7, с.59–63].

Особливу увагу слід звернути на формулу О.І. Процевського про те, що премія не є елементом первинних трудових відносин, а є елементом інших відношень – заохочувальних, які виникають у процесі реалізації трудових відносин. Цією формулою підкреслюється особлива стимулююча роль премії та саме її, на наш погляд, має сенс використовувати при визначенні правової природи премії у першу чергу [8, с.267–269].

Щодо положень чинного законодавства, то слід зазначити, що за змістом ст.2 Закону України «Про оплату праці», яка визначає структуру заробітної плати можна робити висновки про місце премії у цієї структурі [9]. А саме, премія структурно входять: у додаткову заробітну плату (ч.2. ст.2 Закону «Про оплату праці»), що виплачуються за виконання виробничих завдань та функцій; в інші заохочувальні та компенсаційні виплати (ч.3 ст.2 Закону «Про оплату праці»), до них відносять премії за спеціальними системами та положеннями та виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік.

Отже спираючись: на ст.2 Закону України «Про оплату праці», де визначається структура заробітної плати; на визначення премії, які надаються в науково-довідковій і; а також на висновки фахівців у галузі трудового права щодо правової природи премії ми можемо виділити такі юридичні ознаки премії: 1) це додаткова винагорода; 2) це заохочувальна виплата; 3) виплачується за особливі досягнення в праці; 4) має грошову (матеріальну форму); 5) виплачується окремим працівникам та трудовим колективам.

Таким чином, наведені юридичні ознаки премії визначають у сукупності її юридичний зміст.

Щодо поняття «преміювання», яке в юридичній літературі широко використовується, не будучи відмежованим від поняття премії. Так, наприклад підручнику Н.Б. Болотіної має місце наступне визначення преміювання: «під преміюванням розуміється виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів та їх заохочення» [10, с.407–408]. Аналогічне визначення раніше було запропоноване в коментарі до законодавства про працю СРСР С.С. Карінським, А.І. Ставцевою та В.І. Нікітським [11, с.182]. З наведеного визначення випливає, по-перше, що преміювання не є премією, а є процесом її безпосередньої виплати; по-друге, що премії – це грошова сума, яка є виплатою понад основний заробіток. Таким чином, в одному визначенні надається частково поняття премії та поняття преміювання.

Вищенаведені визначення преміювання, на нашу думку, не повною мірою відображають його правову сутність. Якщо звернутися до «Великого тлумачного словника сучасної української мови», то в ньому «преміювання – це дія за значенням преміювати», а «преміювати» означає «нагороджувати премією» [12, с.921]. Отже, преміювання тут розглядається як дія, що пов'язана з безпосередньою виплатою премії. Безперечно, що з таким тлумаченням погодитися також не можна, тому що преміювання передбачає не тільки дію щодо

виплати премії, а ще низку певних етапів, які пов'язані з організацією цієї виплати.

При дослідженні проблеми співвідношення понять премії та преміювання доцільно звернутися до науково-довідкової літератури. Так, в «Енциклопедичному словнику» радянського періоду визначаються поняття і премії, і преміювання. Поняття премії з цього джерела вже було подано вище в контексті дослідження проблеми визначення сутності премії, а преміювання, відповідно до цього джерела, – це форма матеріального заохочення працівників і колективів за успішну працю [3, с.1066]. На жаль, у сучасній «Юридичній енциклопедії» подано лише поняття премії. Причину такої ситуації можна вбачати в тому, що автори не розмежовують поняття премії та преміювання. На цю думку наводить зокрема те, що премія в цьому довідковому джерелі визначена як «одна з форм грошового заохочення у трудовій діяльності», тобто так само, як визначається преміювання в «Енциклопедичному словнику» радянського періоду [4, с.74]. В іншому ж «Юридичному енциклопедичному словнику» радянського періоду, навпаки, поняття премії відсутнє, натомість запропоноване визначення преміювання як додаткової матеріальної винагороди робітників і службовців за високі кількісні та якісні результати праці [13, с.370]. У сучасному «Тлумачному словнику юридичних термінів», авторами якого є В.Г. Гончаренко, П.П. Андрушко, Т.П. Базова та ін., поняття премії також не подано, а поняття преміювання визначається в такий спосіб: «преміювання – додаткова матеріальна винагорода працівникам понад основну заробітну плату за високі результати праці; захід заохочення за особливі досягнення чи заслуги в будь-якій галузі діяльності. Премії бувають персональні та колективні» [14, с. 223]. На наш погляд, в останніх двох джерелах поняття премії отожднюється з поняттям преміювання, з чим не можна погодитися.

У «Науково-практичному коментарі до законодавства України про працю» поняття премії та преміювання авторами не пропону-

ються, натомість досить докладно прописано способи регулювання преміювання, прокоментовано, яким чином зорганізується преміювання в установах, організаціях та на підприємствах в Україні. Аналіз положень коментаря дає підстави робити висновок, що на підприємствах, перш за все, затверджується Положення про преміювання після переговорів між роботодавцем і трудовим колективом або його представником (профспілкою) або іншим уповноваженим трудовим колективом органом. На етапі переговорів сторони встановлюють коло працівників, на яких поширюється чинність преміальної системи, показники й умови преміювання щодо кожної категорії працівників. Визначається також розмір премії, диференціація за розмірами премій, періодичність їх виплати, підстави для позбавлення премій, права та обов'язки роботодавця щодо їх виплати, передбачається виплата премій за окремі досягнення в праці, у зв'язку з пам'ятними датами, винагороди за підсумками роботи за рік. Після того, як усі позиції щодо преміювання визначені, автори аналізують заходи на етапі реалізації заохочувальних відносин, який пов'язаний із безпосереднім здійсненням трудової діяльності окремими працівниками або трудовим колективом, спрямованої на досягнення результатів у праці, які визначені як підстава для отримання премії. Якщо відповідні результати досягненні, премії нараховуються та виплачуються працівникам, а дія щодо виплати премій – є кінцевим етапом преміювання [15, с.322–325]. Таким чином, можна зробити висновок, що преміювання – це процес, який складається з певних етапів, а в результаті організації цього процесу тільки на кінцевому етапі працівник має отримати особливу винагороду (премію), якщо він її заробить.

Якщо йдеться про організацію преміювання на підприємствах, що фінансуються з бюджету, або про його регулювання генеральною, галузевою і регіональною угодами, яке допускається ст.8 Закону України «Про колективні договори й угоди», то й тут преміювання також не означає тільки дію щодо ви-

плати премій. Це теж процес, тільки визначений не на локальному, а на державному або регіональному рівнях [15, с.321–322; 16].

Отже, на підставі проведеного вище аналізу сутність преміювання слід тлумачити в такий спосіб: преміювання – це процес, який зорганізується відповідно до чинних нормативних актів про оплату праці, спрямований на виплату премії окремим працівникам або трудовим колективам.

Ураховуючи той факт, що преміювання працівників на сьогодні визначається нормами законів, які регулюють правовідносини щодо оплати праці (ст.97 КЗпП України, статті 2, 15 Закону України «Про оплату праці»), підзаконними нормативними актами, нормами генеральних, галузевих та регіональних угод, правомірним буде виділення певної сукупності норм у межах інституту оплати праці, які регулюють правовідносини щодо преміювання. У такому разі преміювання як певну систему норм можна вважати частиною інституту оплати праці. З позицій теорії права – це буде субінститут, який є сукупністю норм, що регулюють правовідносини щодо виплати премій окремим працівникам і трудовим колективам. Запропоноване визначення можна сформулювати інакше, використовуючи формулу О.І. Процевського про те, що премія є елементом саме заохочувальних відносин, які виникають у межах трудових відносин. Відтак, преміювання як субінститут – це сукупність норм, які регулюють заохочувальні відносини щодо виплати преміальних винагород окремим працівникам і трудовим колективам. Такий висновок уможливує обґрунтування доцільності виділення в проекті ТК України окремого параграфа, присвяченого преміюванню як субінституту в межах інституту оплати праці. У цьому параграфі варто зібрати загальні норми, які мають визначати виплату преміальних винагород, а в першій нормі подати визначення премії як результату та преміювання як цілісного процесу, що дозволить чітко уявляти співвідношення цих понять.

Отже, на підставі дослідження проблеми співвідношення понять премії та преміювання

можна зробити висновок про те, що: по-перше, преміювання – це процес, спрямований на виплату премії окремим працівникам або трудовим колективам як винагороди за досягнення в праці (тобто преміювання – це належним чином організований процес, а премія – це виплата, яку працівники отримують у результаті організації цього процесу); по-друге, преміювання – це субінститут, який є сукупністю норм, що регулюють заохочувальні правовідносини щодо виплати премій окремим працівникам або трудовим колективам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Энциклопедический словарь : в 82 т. Т. 25 / [ред. И. Е. Андриевского, К. К. Арсеньева, О. О. Петрушевского]. – С.-Петербург – Лейпциг : Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефронъ, 1898. – 178 с.
2. Энциклопедический словарь : в 58 т. Т. 33 / [ред. проф. Ю. С. Гамбарова, проф. М. М. Ковалевского и др.]. – Изд. 7-е перераб. – М. : Т-во Бр. А. и Т. Гранат и К. – 688 с.
3. Советский энциклопедический словарь / [ред. А. М. Прохорова и др.]. – М. : Сов. энцикл., 1980. – 1600 с.
4. Юридична енциклопедія : в 6 т. Т. 5: П–С / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 2003. – 736.
5. Шкурко С. И. Премирование рабочих в промышленности : правовые вопросы / С. И. Шкурко. – М. : Госюриздат, 1963. – 94 с.
6. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Изд-во «Наука», 1972. – 272 с.
7. Гоц В. Я. Некоторые правовые вопросы премирования за основные результаты хозяйственной деятельности / В. Я. Гоц // Проблемы социалистической законности. – Х. : Основа, 1991. – С. 59–63.
8. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений : монография / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1973. – 288 с.
9. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17.

10. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-е вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
11. Коментарий к законодательству о труде / ред. В. И. Теребилова ; сост. А. И. Ставцева, В. И. Никитский, С. С. Каринский и др. – М. : Изд-во юрид. лит., 1988. – 672 с.
12. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
13. Юридический энциклопедический словарь / ред. А. Я. Сухарев ; редкол. : М. М. Богуславский и др. – 2-е изд. доп. – М. : Сов. энцикл., 1987. – 528 с.
14. Юридичні терміни : Тлумачний словник / [В. Г. Гончаренко, П. П. Андрушко, Т. П. Базова та ін.] ; ред. В. Г. Гончаренко. – 2-ге вид., оновл. – К. : Либідь, 2004. – 320 с.
15. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – [14-е вид., доп. і перероб.]. – К. : Алерта ; ЦУЛ, 2011. – 672 с.
16. Закон України «Про колективні договори» : від 01.07.1993 р., № 3356-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

Гордеюк А. О. Проблема співвідношення премії та преміювання / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 149–153 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12gaoptp.pdf>

Доведено, що преміювання – це процес, організований у певному алгоритмі, а премія – це виплата, яку працівники отримують у результаті організації цього процесу, як винагороду за неординарну працю.

Гордеюк А.О. Проблема соотношения премии и премирования

Доказано, что премирование – это процесс, организованный в определенном алгоритме, а премия – это выплата, которую работники получают в результате организации этого процесса, как вознаграждение за неординарный труд.

Gordejuk A.O. The Problem of the Relations Awards and Bonuses

We prove that the bonuses – is a process, organized in a specific algorithm, and the premium – a payment that employees receive as a result of the organization of this process, as the reward for extraordinary work.