

УДК 349.232(477)

І.М. ВАГАНОВА, канд. юрид. наук, Харківський національний економічний університет ім. Семе́на Кузне́ця

ФУНКЦІЇ ТА ПІДСТАВИ ПОЗБАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ВИПЛАТ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Ключові слова: заохочувальні виплати, негативне стимулювання, примусовий характер, запобіжний захід, функції заробітної плати

Економічна нестабільність в Україні і світі спонукає роботодавців підвищувати рівень ефективності виробництва, запроваджувати новітні технології, брати курс на максимальну економію ресурсів. Така ситуація спонукає кожного працюючого незважаючи ні на що «закріплюватися» на своєму робочому місці. Висока продуктивність праці та стабільність трудових відносин із роботодавцем виступають запорукою отримання більш високої заробітної плати, додаткових та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Виплата додаткової заробітної плати була і є чи найважливішою формою мотивації на підприємствах і в організаціях. Разом із тим, варто звернути увагу й на кардинально протилежну сторону заохочувальних виплат – їх позбавлення.

В даній статті ми розглянемо принципово інший підхід до розуміння такого правового явища як позбавлення працівників заохочувальних виплат через функції заробітної плати. Як наслідок, це дозволить нам визначити його основні функції та підстави застосування.

Функції заробітної плати – це її призначення, роль, складові сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців [1]. Значення

заробітної плати у механізмі функціонування ринкової економіки розкривається через такі функції: відтворювальну (відновлювальну), стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну та соціальну. На наш погляд, варто зосередити увагу на двох основних функціях заробітної плати: відновлювальній і стимулюючій.

Реалізація відновлювальної функції заробітної плати передбачає встановлення оплати праці на такому рівні, що забезпечує нормальне відновлення робочої сили відповідної кваліфікації й водночас дозволяє застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власникові отримання наміченого результату господарської діяльності. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників і членів їх родин необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та відтворення зростаючих поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Реалізація функції стимулювання передбачає, що оплата праці повинна спонукати кожного працівника до найефективніших дій на робочому місці [2, с.58]. Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності.

Роль винагороди за працю в умовах ринкових відносин полягає у тому, щоб активність працівника спрямувати на підвищення продуктивності праці, удосконалення процесу виробництва, що забезпечить йому можливість збільшити добросовісною працею свої доходи.

Виходячи з цього, позбавлення працівників заохочувальних виплат виконує дві основні функції: стимулюючу, бо сприяє більш продуктивному виконанню працівниками своїх трудових обов'язків і запобіжну, бо за-

побігає вчиненню правопорушень або неефективній роботі працівника.

Позбавляючи працівника премій, надбавок чи інших заохочувальних виплат проявляється і примусовий характер даного явища таких як: загроза погіршення задоволення матеріальних потреб, пониження рівня матеріальної забезпеченості працівника і членів його родини. Така форма правого примусу ґрунтується на економічному впливі сутністю якого є негативне стимулювання до праці. Застосування подібних заходів дає працівникові можливість виявити певні недоліки своєї поведінки у сфері праці.

Безумовно, примусовий вплив також направлений на охорону відносин, врегульованих нормами трудового права. Позбавленням премії забезпечується виконання встановлених законом і договором обов'язків. У боротьбі з правопорушеннями в центрі уваги були і залишаються профілактика та запобігання. Для особи, поведінка якої тільки почала відхилятися від норми права, достатньо нагадати про існування юридичного обов'язку, протиправність її поведінки, і таким чином запобігти вчиненню проступків [3, с.49].

У період непростой економічної ситуації для більшості підприємств, проблем із наповненням бюджетів різного рівня, великого значення набувають матеріальні стимули. Позбавлення працівника найголовнішого – частини заробітної плати – суттєвий фактор впливу на ступінь добросовісності виконання ним роботи. На наш погляд, нині це один із самих дієвих негативних стимулів трудового права України.

Крім того, варто пам'ятати, що негативне стимулювання економічно більш доцільне для роботодавця, оскільки не потребує для свого здійснення будь-яких додаткових матеріальних благ, а почасти навіть збільшує обсяги благ, що залишаються у суб'єкта управління. Тому негативне стимулювання сприймається працівниками значно гостріше, ніж позитивне.

Таким чином, під негативним стимулюванням праці у трудовому праві можна розуміти право роботодавця на законних підставах позбавляти або знижувати розмір заохочувальних виплат працівника (премій, надбавок та інших грошових і матеріальних виплат) з метою запобігання протиправній поведінці, стимулювання до високопродуктивної праці.

Категорія «позбавлення працівників заохочувальних виплат» у трудовому праві України дотепер не має чіткого визначення, що дає підстави досліджувати в її рамках позбавлення працівників премій, надбавок тощо.

Уперше питання про правову природу позбавлення премії, як оцінки якості роботи працівника при її оплаті, підняв А.Ю. Пашерстник [4, с.270]. У подальшому ця ідея знайшла широку підтримку в економічній та юридичній літературі. Дослідженню проблем правового регулювання преміювання у радянський період присвячено роботи О.Д. Зайкіна, С.С. Карінського, О.І. Процевського, Р.З. Лівшиця та ін.

Частина 2 ст.13 та ч.2 ст.97 КЗпП України [5] встановлюють загальні правила правового регулювання заохочувальних виплат. Відповідно до ч.2 ст.97 Кодексу, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Розмір, підстави та порядок виплати премій на підприємствах недержавного сектору економіки визначається положеннями про преміювання, що є додатками до колективного договору. В державних органах, в установах і організаціях державної форми власності, розмір, підстави та порядок виплати премій визначається актами законодавства і колективним договором.

Г.І. Гуляєв і О.І. Процевський вважають, що показники преміювання – це критерії, з досягненням яких у працівника виникає пра-

во на премію, а умови преміювання – це критерії, за якими надаються певні характеристики результатам праці або ставленню працівника до праці [6]. С.С. Карінський виникнення права на премію пов'язує із виконанням умов преміювання, а показники, на його думку, впливають на розмір премії працівників [7, с.65–67]. О.Д. Зайкін зазначає, що від виконання показників залежить право на премію та її розмір, а від дотримання умов – тільки право на премію [8, с.17].

Не залишилося це питання без уваги й у сучасній правовій літературі. Підтримуємо думку В.І. Прокопенка, який вказує, що умови преміювання – це вимоги до працівників чи колективу в цілому, виконання яких дає право на преміальну винагороду, а показники преміювання – вимоги до працівника чи колективу, від ступеня виконання яких залежить розмір винагороди [9, с.336]. Інші автори розуміють під умовами преміювання досягнення встановлених показників (кількісних і якісних) у роботі. Важливою умовою преміювання є також дотримання трудової дисципліни [10, с.335].

Отже, у першому випадку йдеться про те, що право на премію виникає у разі виконання умов преміювання, а розмір премії залежить від ступеня виконання цих показників. У другому – поняття умов і показників преміювання не розмежовують, тобто умовою є досягнення показників. Але тоді виходить, що право на отримання премії дає саме досягнення показників. На наш погляд, досягнення показників преміювання дає підстави говорити про виникнення права на премію та визначення її конкретного розміру, а від досягнення умов преміювання залежить можливість її отримання.

Таким чином, право на премію у працівника виникає, як правило, за умови виконання основних показників діяльності підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів, а від виконання основних умов преміювання залежить можливість отримання премії. Проте, окремо зауважимо, що в основі позба-

влення премії завжди лежать результати діяльності як конкретної особи, так і трудового колективу загалом. Невизнання права на премію (невиплата премії) обумовлюється фактом недосягнення колективом (або працівником) таких результатів виробництва, що у своїй сукупності є нормативною умовою виникнення права на премію. Ототожнювати позбавлення премії з юридичною відповідальністю не можна. Юридична відповідальність у трудовому праві пов'язана з правопорушеннями, обов'язковим елементом яких є вина. Упущення, за які працівники позбавляються премій, можуть бути допущені не лише за наявністю вини, але й через відсутність необхідних особистих професійних якостей і здібностей (наприклад, недостатня наполегливість у вирішенні дорученого завдання) [11, с.287].

Частина вчених вважають позбавлення премії різновидом юридичної відповідальності [12, 13]. Послідовники такої точки зору доходять висновку про однорідність примусової природи позбавлення премії та дисциплінарного стягнення. Вони вказують на недопустимість їх одночасного застосування за одне й теж порушення трудової дисципліни [14, с.168]. Хоча КЗпП України не містить санкцій матеріального характеру за порушення дисципліни праці, проте статтею 96 КЗпП передбачено пониження кваліфікаційного розряду за порушення технологічної дисципліни, але воно не розглядається як дисциплінарне стягнення. По суті ж, воно є таким, оскільки тягне зменшення заробітної плати працівника, тобто виступає як санкція матеріального характеру [15, с.249]. С.А. Соболев взагалі вважає, що позбавлення премії або інших додаткових матеріальних виплат в якості заходів впливу за порушення трудової дисципліни – по суті є прихованою формою штрафу. Він пропонує законодавчо упорядкувати розміри і порядок подібних грошових утримань [16, с.112].

У випадку позбавлення заохочувальних виплат або зниження їх розміру відбувається зменшення розміру заробітної плати праців-

ника, що, на перший погляд, дає підстави розглядати ці заходи як дисциплінарні санкції. Але їх мета – не покарання, а запобігання порушення трудової дисципліни, забезпечення належного виконання працівниками трудової функції, стимулювання, хоча й «негативне». З цієї точки зору, наявність у законодавстві запобіжних заходів матеріального характеру компенсує відсутність у ньому такої дисциплінарної санкції як «штраф» [17, с.309].

Необхідно також зауважити, що позбавлення премії схоже на матеріальну відповідальність за ознакою примусового впливу матеріального характеру, зменшення розміру виплат, які належать працівнику. Підтримуємо точку зору Є.С. Белінського, який вважає, що позбавлення премії працівника не є матеріальною відповідальністю, оскільки немає повного складу її ознак (засудження поведінки правопорушника, стан покараності, додаткове матеріальне обтяження тощо). Позбавлення премії не обмежується випадками заподіяння працівниками прямої дійсної шкоди. Воно допускається і за інших правопорушень, а також і без них. Позбавлення премії не пов'язане з відшкодуванням шкоди, а тому – це не матеріальна відповідальність [18, с.26]. П.Р. Стависький розмежував позбавлення премії і відшкодування заподіяної шкоди. Він зазначав, що виробниче упущення або інша підстава позбавлення премії не обов'язково пов'язані із заподіянням майнової шкоди. А якщо така шкода виникає у результаті порушення, то працівник притягується до матеріальної відповідальності незалежно від факту позбавлення премії [19, с.63, 64].

Найбільш точно правову природу позбавлення премії розкрив М.Й. Бару. На його думку, позбавлення преміювання – це результат негативного, засуджуваного правовими нормами і нормами моралі ставлення працівника до своїх трудових обов'язків. Інакше кажучи, позбавлення премії – це наслідок невиконання працівником трудових обов'язків, встановлених трудовим договором, правилами вну-

трішнього трудового розпорядку, посадовими і технічними інструкціями. При цьому треба розрізняти випадки, коли зменшення розміру премії проводиться з урахуванням кількості і якості затраченої працівником праці, що позначилося на загальних результатах роботи, і випадки позбавлення або зменшення премії в результаті трудових правопорушень з боку окремого працівника [20, с.36]. Уявляється, що саме М.Й. Бару перший дав характеристику позбавленню працівників заохочувальних виплат, як матеріальним запобіжним заходам у трудовому праві. Така точка зору знаходить і нормативне підтвердження. Так, наприклад, відповідно до Положення про преміювання працівників Держкомархіву України, затвердженого наказом Державного комітету архівів України від 14.03.2005 р. № 29 [21], працівники, яких звільнено з ініціативи адміністрації або на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі. Працівників, які не забезпечили своєчасного і якісного виконання покладених на них завдань, допустили суттєві помилки та упущення в роботі, порушення трудової дисципліни, може бути позбавлено премії частково.

На працівника як сторону трудових правовідносин покладаються певні обов'язки, які визначаються статутними цілями і завданнями підприємства, установи, організації. Ці обов'язки мають чітко визначати: яку роботу, якої кількості та якості, а також яким чином працівник повинен виконувати. Крім того, необхідно визначити в якому правовому режимі працівник виконує цю роботу. Саме виходячи з цього роботодавець вправі реагувати на невідповідність того, що вимагається, і того, що є в дійсності.

З вищезазначеного можна зробити наступні висновки:

- розмір зниження премії, надбавки або іншої стимулюючої виплати залежить від тяжкості вчиненого працівником правопорушення, шкідливості його наслідків або

оцінки результатів трудової діяльності працівника чи трудового колективу (структурного підрозділу або підприємства, установи, організації у цілому);

– підставами повного або часткового позбавлення премії, надбавки чи іншої заохочувальної виплати, передбачених системою оплати праці є вчинення працівником виробничого упущення, неналежне виконання трудових обов'язків, накладення дисциплінарного стягнення;

– позбавлення працівників премії, надбавки чи іншої заохочувальної виплати має стимулюючу та запобіжну функцію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / В. М. Прасол. – Х. : ХНАМГ, 2007. – 264 с.

2. Нечаюк Л. І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Нечаюк, Н. О. Телеш. – К. : Центр навч. літ., 2003. – 348 с.

3. Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – 238 с.

4. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М. ; Л. : Госюриздат, 1949. – 270с.

5. Кодекс законів про працю України з постановними матеріалами / відп. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстаєнко. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 1040 с.

6. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2003. – 496 с.

7. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1966. – 233 с.

8. Зайчук О. В. Теорія держави і права: Академічний курс : підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.

9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – 3-тє вид., переробл. і доп. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.

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

11. Александров Н. Г. Советское трудовое право : учебник / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с.

12. Бару М. И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве / М. И. Бару // Сов. гос-во и право. – 1970. – №7. – С. 104–108.

13. Зинченко Г. Материальная ответственность за результаты труда и хозяйствования / Г. Зинченко, М. Лаптин // Коммунист. – 1966. – № 5. – С. 70–77.

14. Лившиц Р. З. Право и материальное стимулирование труда / Р. З. Лившиц. – М. : Московский рабочий, 1976. – 86 с.

15. Чанишева Г. І. Трудове право України : практикум / [Г. І. Чанишева, Н. Б. Болотіна, Т. М. Додіна та ін.]. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 246 с.

16. Соболев С. А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника (История и современность): дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / С. А. Соболев. – Ижевск, 1998. – 193 с.

17. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

18. Бессолицын А. Г. Цели и функции юридических мер защиты : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / А. Г. Бессолицын. – М., 2008. – 26 с.

19. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – К. ; Одесса : Вища школа, 1982. – 183 с.

20. Бахрах Д. Н. Административная ответственность граждан в СССР : учеб. пособие / Д. Н. Бахрах. – Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1989. – 201 с.

21. Наказ Державного комітету архівів України «Про затвердження Положення про преміювання працівників Держкомархіву України» : від 14.03.2005 р., № 29 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uapravo.net/data/base21/ukr21719.htm>.

Ваганова І. М. Функції та підстави позбавлення працівників заохочувальних виплат у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Форум права. – 2016. – № 2. – С. 18–23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_2_5.pdf

Розглянуто мету та підстави позбавлення працівників заохочувальних виплат через функції заробітної плати. Визначено нові функції позбавлення працівників заохочувальних виплат – стимулюючу та запобіжну. Встановлено, що підставами повного або часткового позбавлення премії, надбавки чи іншої заохочувальної виплати, передбачених системою оплати праці є вчинення працівником виробничого упущення, неналежне виконання трудових обов'язків, накладення дисциплінарного стягнення.

Ваганова И.М. Функции и основания лишения работников поощрительных выплат в трудовом праве Украины

Рассмотрены цели и основания для лишения работников поощрительных выплат через функции заработной платы. Определены новые функции лишения работников поощрительных выплат – стимулирующая и превентивная. Установлено, что основаниями полного или частичного лишения премии, надбавки или иных поощрительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, является совершение работником производственного упущения, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, наложение дисциплинарного взыскания.

Vaganova I.M. Functions and Grounds of Deprivation of Bonuses of Employees in Labor Law in Ukraine

We consider the purpose and reason deprivation staff incentive payments through payroll functions. It was determined new features depriving workers of incentive payments – stimulating and safety. It was established that the grounds for total or partial deprivation of bonuses, bonuses or other incentive payments provided for remuneration system is an employee of the production omissions, improper fulfillment of job duties, disciplinary penalties.

Форум