
К. ДАНЬШИНА

здобувачка кафедри цивільно-правових дисциплін, трудового та господарського права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди



УДК 349.2:338.43

Особливості правового регулювання оплати праці у фермерських господарствах

У статті розглянуто особливості правового регулювання оплати праці у фермерських господарствах. Запропоновано Кабінету Міністрів України розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект закону про ратифікацію Конвенції МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р., спрямованої на створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. При цьому зазначено, що цей крок надасть змогу Україні засвідчити свою готовність упроваджувати більш високі стандарти прав людини у сфері трудових відносин і надасть додаткові можливості щодо реалізації цих прав.

Ключові слова: права працівників, оплата праці, фермерське господарство, трудовий договір, найманий працівник.

У статті 23 Загальної декларації прав людини [1] сформульовані основні трудові права та свободи людини, до числа яких входять і основні права у сфері оплати праці, такі як: право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливую та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її родини. Не залишає це питання осторонь і Міжнародний пакт про економіч-

ні, соціальні та культурні права [2], за ст. 7 якого держави, які беруть участь у ньому, визнають право кожного на винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім трудящим справедливую заробітну плату за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці не гірше тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю.

Статтею 43 Конституції України [3] передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплюючи це право, Основний Закон одночасно проголосив і право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом (ч. 7 ст. 43). При цьому, як правильно вказує В. М. Божко, принципи, за якими вона визначається та складається правовий режим її виплати в трудовому праві, відрізняються від принципів, які визначають винагороду в цивільному праві. Якщо в останньому вона співвідноситься з уречевленою працею, то в трудових правовідносинах вона завжди, прямо чи опосередковано, повинна співвідноситись із витратами живої праці в процесі суспільного виробництва. Винагорода в трудовому праві має систематичний характер, який встановлено законодавством; певну правову організацію та визначається на основі загальнодержавної мінімальної заробітної плати; вона ділиться на частини – основну та додаткову, передбачені сфери державного і договірної регулювання винагороди за працю, в той час як винагорода за цивільно-правовими договорами регулюється їх сторонами. Ще однією суттєвою відмінністю є той факт, що у більшості випадків суб'єктом права на винагороду в цивільному праві можуть бути як фізичні, так і юридичні особи, тоді як винагорода у трудовому праві завжди може стосуватись лише фізичної особи [4, с. 12].

Особливістю правового регулювання оплати праці є те, що вони регламентуються розгалуженою системою нор-

мативних актів, ухвалених органами різних рівнів (КЗпП України [5] (глави II, VI, VII, VIII), законами України «Про оплату праці» [6], «Про соціальний діалог в Україні» [7] та «Про колективні договори і угоди» [8], урядовими та відомчими нормативними документами, генеральними, регіональними, галузевими угодами, колективними договорами і локальними актами підприємств. Указані акти регулюють питання оплати праці тільки найманих працівників, праця яких обумовлена укладанням трудового договору. Ці документи не застосовуються, коли питання оплати праці виникають із цивільних правовідносин, зокрема, про стягнення дивідендів, виплату паїв і часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо. Винагорода за працю власників, співвласників, членів господарських товариств є прибутком (доходом), який розподіляється між ними на підставі статуту або установчого договору [9, с. 55].

Згідно з п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [10], оплата праці членів фермерського господарства визначається законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами, іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП України та прийнятих відповідно до нього актів законодавства України. Із зазначеного випливає, що положення, закріплені в КЗпП, поши-

рюється і на правовідносини, які регулюються Законом України «Про фермерське господарство».

Рівень оплати праці у сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від валового прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва.

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, родючості землі, сортів насіння тощо. Усе це потрібно враховувати при застосуванні відповідних форм і систем оплати праці.

За статтею 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України 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. У господарствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг у рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, визначених у колективному договорі. Основними критеріями при визначенні розмірів натурального фонду є рівень виробництва продукції, забезпечення потреб громадського виробництва, розумні потреби працівників господарства в тому

чи іншому виді продукції, спеціалізація господарства тощо. Враховуючи це, працівникові за виконану норму праці нараховують заробітну плату (у грошовій формі), а після, з урахуванням умов колективного договору та законодавчих вимог щодо обмеження натуроплати, здійснюють нарахування та виплату натурою. При виплаті натуральної частини має бути встановлено мінімальну ціну продукції (але не вище її собівартості). Крім того, щоб уникнути необмежених виплат натурою, Законом України «Про оплату праці» передбачено, що розмір виплат натурою не може перевищувати 30 відсотків. Порядок формування фонду натуральної оплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплат, перелік видів продукції, якими будуть здійснюватися виплати (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натурпродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі.

Основу встановлення розмірів заробітної плати працівникам фермерських господарств становлять мінімальні державні та галузеві гарантії з оплати праці, тарифна сітка, умови та розміри матеріального стимулювання, визначені колективним договором господарства, тарифні розряди робіт та норми продуктивності (праці).

Так, за пп. 5.1 та 5.2 Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комп-

лексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки сторони домовилися установити:

– мінімальну тарифну ставку (оклад) робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на госпрозрахункових підприємствах, а також у навчально-дослідних та інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти, у розмірі, не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України;

– мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду з нормальними умовами праці, як базовий для формування тарифної сітки (схеми посадових окладів фахівців) у розмірі не нижче 105 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, визначеної законодавством за умови виконання місячної (годинної) норми праці.

Однак тарифна система, а особливо рівень тарифних ставок, у кожному фермерському господарстві може бути різним і залежить від ефективності господарювання та рівня доходів.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників всіх підприємств, у тому числі і фермерських господарств, шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників [див. детальніше: 11; 12].

Згідно з ч. 4 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» [13] розмір оплати праці осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), не повинні бути меншими за встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати.

Відповідно до статей 9 та 10 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що роз-

виваються» 1970 р. [14] зобов'язує держави створити таку систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи працівників, умови праці яких зумовлюють доцільність існування цієї системи. Мінімальний заробіток має силу закону й не підлягає зниженню, а нехтування цим положенням спричиняє застосування відповідних кримінальних або інших санкцій. Чинники, які треба враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають: а) потреби працівників та їх сімей з огляду на загальний рівень заробітної плати в державі, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення й порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; б) економічні чинники, в тому числі й необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення й підтримання високого рівня зайнятості. Міра, якою ці чинники збалансовані, може бути апроксимована деякими орієнтовними показниками – рівнем мінімальної заробітної плати відносно медіанної або середньої заробітної плати, або частка працівників, на зарплату яких впливає законодавчо визначений мінімум. Кожна держава створює процедуру, за якою можна час від часу встановлювати й регулювати мінімальні ставки для трудівників. У зв'язку із застосуванням цієї процедури забезпечується проведення широких консультацій з представницькими організаціями відповідних роботодавців і працівників.

На необхідність створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробіт-

ної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій вказує Конвенція МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р. [15]. За нею законодавство, колективні договори або арбітражні рішення можуть дозволяти часткову виплату мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою в тих випадках, коли така виплата є звичайною чи бажаною. У разі якщо часткову виплату мінімальної заробітної плати у формі допомоги натурою дозволено, вживають відповідних заходів для забезпечення того, щоб: а) така допомога видавалася для особистого використання та особистої вигоди працівника і його сім'ї; б) вартість такої допомоги була обґрунтованою та розумною. Визначенню мінімальної заробітної плати передують широкі консультації з найбільш представницькими організаціями заінтересованих роботодавців і працівників, якщо такі організації існують, а також з іншими найбільш кваліфікованими внаслідок своєї професії або функцій особами, консультації з якими компетентний орган влади вважає за корисне. Заінтересовані роботодавці та працівники беруть участь у здійсненні процедури встановлення мінімальної заробітної плати, у консультаціях і мають право викласти власну думку таким способом і такою мірою, як це встановлено національним законодавством, але в будь-якому разі на основі повної рівності. Встановлені мінімальні ставки заробітної плати є обов'язковими для заінтересованих роботодавців та пра-

цівників і не підлягають зменшенню. Компетентний орган влади може дозволити винятки з мінімальних ставок заробітної плати в окремих випадках, коли це потрібно, щоб запобігти скороченню можливостей працевлаштування фізично або психічно хворих працівників.

Згідно з Рекомендацією МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р. [16] при встановленні мінімальних ставок заробітку повинні враховуватися такі фактори: вартість життя; розумна і справедлива вартість надаваних послуг; заробітна плата, передбачена у сільськогосподарських колективних договорах за аналогічний або порівнянний вид праці; загальний рівень заробітної плати за якісно порівняну працю в інших наявних у даному районі галузях діяльності. Який би не був вигляд, наданий системі встановлення заробітку в сільському господарстві, вона повинна функціонувати шляхом обстеження умов праці в сільському господарстві і суміжних видах діяльності, а також шляхом консультацій зі сторонами, насамперед і головним чином зацікавленими в цьому, тобто з підприємцями і працівниками або з їх найбільш представницькими організаціями. Думка обох сторін має запитуватися з усіх питань, пов'язаних із встановленням мінімальної заробітної плати, і повинна повністю і рівним чином враховуватися. Для надання більшої авторитетності встановлюваним ставкам зацікавлені працівники і підприємці повинні мати можливість безпосередньо і на рівних умовах брати участь у діяльності відповідного органу

через своїх представників, число яких має бути однаковим. Повинен передбачатися порядок перегляду мінімальних ставок зарплати після закінчення відповідних проміжків часу. З метою ефективної охорони заробітку заходи, спрямовані на забезпечення його виплати в розмірі, не меншому за встановлену мінімальну ставку, повинні включати: а) заходи щодо оповіщення про чинні мінімальні ставки; б) офіційний контроль за фактично виплачуваною заробітною платою; в) санкції за недотримання діючих ставок і заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Виходячи зі специфіки сільського господарства та з метою належного правового забезпечення повноцінного захисту прав осіб, які здійснюють трудову діяльність у цій галузі економіки, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, вважаємо, Кабінету Міністрів України потрібно розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект закону про ратифікацію Конвенції МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» 1951 р., спрямованої на створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій. Цей крок надасть змогу Україні засвідчити свою готовність упроваджувати більш високі стандарти прав людини у сфері трудових відносин і надасть додаткові можливості щодо реалізації цих прав.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. // Юрид. вісн. – 1998. – № 4. – С. 5–16.
3. Конституція України : прийнята Верхов. Радою України 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Божко ; Харк. держ. педагог. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Х., 2002. – 203 с.
5. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
9. Вишновецька С. В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення / С. В. Вишновецька // Бюл. М-ва юстиції України. – 2008. – № 2 (76). – С. 55–63.
10. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 24.12.1999 № 13 // Вісн. Верхов. Суду України (Дод.). – 2000. – № 1.
11. Ярошенко О. М. Деякі проблеми регулювання оплати праці / О. М. Ярошенко // Осінні юридичні читання : тези доп. та наук. повідомл. всеукр. наук. конф. молодих вчених, 12–13 листоп. 2008 р. / за заг. ред. А. П. Гетьмана. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2008 – С. 375–378.
12. Ярошенко О. М. Щодо поєднання державного й колективно-договірного методів регулювання оплати праці / О. М. Ярошенко // Проблеми законності : зб. наук. пр. / відп. ред. В. Я. Тацій. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2008. – Вип. 97. – С. 63–68.
13. Про фермерське господарство : Закон України від 19.06.2003 № 973-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.
14. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП від 22.06.1970 № 131 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2 т. Т. 2 (1965–1999). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 907–910.
15. Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві : Конвенція МОП від 28.06.1951 № 99 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2 т. Т. 1 (1919–1964). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 534–537.
16. О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве [Електронний ресурс] : Рекомендация МОТ от 28.06.1951 № 89. – Режим доступу: <http://www.lawmix.ru/abro/1333>.

Стаття надійшла до редакції 11.12.2015 р.

Даньшина Е. Особенности правового регулирования оплаты труда в фермерских хозяйствах

В статье рассмотрены особенности правового регулирования оплаты труда в фермерских хозяйствах. Предложено Кабинету Министров Украины разработать и внести на рассмотрение Верховной Рады Украины проект закона о ратификации Конвенции МОТ № 99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» 1951 г., направленной на создание и функционирование специальной процедуры установления минимального размера заработной платы работников, занятых на сельскохозяйственных предприятиях, и работников смежных профессий. При этом отмечено, что этот

шаг позволит Украине подтвердить свою готовность внедрять более высокие стандарты прав человека в сфере трудовых отношений и предоставит дополнительные возможности по реализации этих прав.

Ключевые слова: права работников, оплата труда, фермерское хозяйство, трудовой договор, наемный работник.

Danshina E. Features of Legal Regulation of Wages in the Farms

In the article the peculiarities of legal regulation of wages on farms. The specificity of labor in agriculture production is that when it is the same expenses can get different outcomes, which also depend on weather and climatic conditions, soil fertility, seed varieties and more. This should be considered when applying the appropriate forms and systems of remuneration.

The level of wages in the agricultural enterprise depends on the final result of his work, ie on gross profit. Relationship measure of labor and its payment through forms and systems of remuneration, which depend on the characteristics of agricultural production.

The basis of the establishment of wage workers are farmers and sectoral minimum state guarantees on wages, tariff conditions and material incentives, management by collective agreement, tariff level and standards of work performance (work).

In order to wage effective protection measures to ensure its payment in an amount not less than the minimum bid must include: a) arrangements for notification of applicable minimum rates; b) the official control of wages actually paid; c) sanctions for non-compliance with the current rates and measures to prevent similar cases.

Based on the specifics of agriculture and to ensure full proper legal protection of persons who perform labor activity in this sector of the economy, wages not less than the minimum established by law and to an adequate standard of living for himself and his family, consider Cabinet of Ministers of Ukraine necessary to develop and submit to the Verkhovna Rada of Ukraine the draft law on the ratification of ILO Convention № 99 «About the Minimum wage in agriculture» in 1951 for the establishment and functioning of special procedures for establishing the minimum wage of workers employed on farms and workers of related professions. This step will enable Ukraine to witness their willingness to implement higher standards of human rights in labor relations and provide additional opportunities for the implementation of these rights.

Keywords: employee rights, wages, Farming, employment contract, hired worker.