

*Пижова М. О.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри загальноправових дисциплін**Інституту управління і права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ОСОБЛИВОСТІ КЛАСИФІКАЦІЙ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

Анотація. У статті висвітлюються особливості класифікацій юридичних гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Аналізуються різні класифікації. Вказується, що класифікація – це спосіб виявлення істотних якостей підрозділів системи, від яких залежать інші похідні від них ознаки кожного з елементів підрозділу. Будь-яка наукова класифікація переслідує певну практичну мету і певною мірою нею визначається. Наводиться і досліджується класифікація, яка є прийнятною для національного трудового права. У ній визначається поділ гарантій реалізації прав працівників у царині оплати праці на основні та додаткові гарантії. Акцентується увага на тому, що система державних гарантій з оплати праці має впливати із принципу забезпечення права кожного працівника на своєчасну та в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне життя людини та її сім'ї. Різноманіття гарантій зумовлено тією роллю, яку покликана відігравати оплата праці в житті людини. Тому для пізнання системних властивостей зазначених гарантій важливе значення мають їхні наукові класифікації. Класифікація є засобом теоретичного відтворення об'єкта дослідження і полягає в розподілі цих об'єктів за групами (класами, видами) згідно з визначеними ознаками. Вказується на відсутність системи таких гарантій і системного підходу у регулюванні та реформуванні інституту оплати праці в нашій країні.

Зроблено висновок, що аналіз наведених класифікацій свідчить про складність системи гарантій реалізації прав на справедливую оплату праці. Ми можемо говорити про багаторівневість такої системи. Особливу роль у системі мають відіграти принципи побудови такої системи. Необхідне подальше наукове ґрунтовне дослідження системи гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці в аспекті принципів, на засадах яких має базуватися ця система.

Ключові слова: класифікація, гарантії реалізації прав працівників, справедлива оплата праці, система гарантій, гідні умови життя, трудові відносини.

Постановка проблеми. Ефективність багатьох процесів, які відбуваються в нашому житті й у житті нашої країни, залежить від їхньої системності. Це ж стосується і дієвості й ефективної реалізації низки гарантій, зокрема гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, оскільки система є безліччю закономірно пов'язаних один з одним елементів (предметів), що становлять певну цілісну єдність. Відносини між елементами, сукупність зв'язків у системі визначають її якісну специфіку і відтворюються в понятті «структура».

Тому для розуміння проблем, наявних під час реалізації прав працівників у царині оплати праці, й окреслення можли-

вих шляхів для їх вирішення вбачаємо за необхідне розглянути особливості класифікацій гарантій прав працівників на справедливую оплату праці.

Метою статті є дослідження особливостей класифікацій гарантій прав працівників на справедливую оплату праці та їхній вплив на систему гарантій реалізації прав працівників у царині оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досліджуючи питання гарантій реалізації прав працівників у царині оплати праці, ми можемо точно сказати, що вони дуже різноманітні. Це різноманіття зумовлене тією роллю, яку покликана відігравати оплата праці в житті людини, тому для пізнання системних властивостей зазначених гарантій важливе значення мають їхні наукові класифікації. Класифікація є засобом теоретичного відтворення об'єкта дослідження і полягає в розподілі цих об'єктів за групами (класами, видами) згідно з визначеними ознаками. Ми погоджуємося з О.Е. Лейстом, котрий зазначає, що класифікація – це спосіб виявлення істотних якостей підрозділів системи, від яких залежать інші похідні від них ознаки кожного з елементів підрозділу. Будь-яка наукова класифікація переслідує певну практичну мету і певною мірою нею визначається [1].

С.С. Каринська та Є.Б. Фрадкін писали безпосередньо про гарантії, які забезпечують охорону заробітної плати, і до них включали: 1) норми оплати праці, які встановлюються заздалегідь, до початку роботи; 2) заборону зниження встановлених розмірів оплати праці, необґрунтованого позбавлення премій, інших заохочувальних виплат; 3) чіткий порядок розрахунків, термінів виплати заробітної плати; 4) обмеження утримань із заробітної плати; 5) гарантії збереження за працівником заробітної плати в передбачених законодавством випадках; 6) системний контроль за дотриманням законодавства про заробітну плату; 7) вирішення спорів про заробітну плату [2].

В.С. Андрєєв вказував на особливі гарантії охорони заробітку працівника, які містяться в нормах, що встановлюють матеріальну відповідальність робітників і службовців за матеріальну шкоду, заподіяну підприємству, організації, установі [3].

Вивчаючи та характеризуючи особливості гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці у нашій державі, ми неодноразово звертали увагу на відсутність системи таких гарантій і взагалі системного підходу у регулюванні та реформуванні інституту оплати праці. Тому ми маємо вивчати й аналізувати позиції вчених у тих країнах, де така система законодавчо закріплена, щоб зрозуміти особливості та можливі шляхи її нормативного закріплення.

Тому цілком вдалою вважаємо класифікацію М.І. Кучми державних гарантій з оплати праці, які визначені у ст. 130 Трудового кодексу Російської Федерації. У вказаній статті говориться, що до системи основних державних гарантій з оплати праці працівників включаються:

- 1) величина мінімального розміру оплати праці в Російській Федерації;
- 2) заходи, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати;
- 3) обмеження переліку підстав і розмірів утримань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця, а також розмірів оподаткування доходів від заробітної плати;
- 4) обмеження оплати праці в натуральній формі;
- 5) забезпечення отримання працівником заробітної плати у разі припинення діяльності роботодавця і його неплатоспроможності відповідно до федеральних законів;
- 6) федеральний державний нагляд за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права, що включає в себе проведення перевірок повноти та своєчасності виплати заробітної плати та реалізації державних гарантій з оплати праці;
- 7) відповідальність роботодавців за порушення вимог, встановлених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами, угодами;
- 8) терміни та черговість виплати заробітної плати [4].

На основі цієї статті М.І. Кучма класифікує державні гарантії з оплати праці на основні та додаткові. Вважаємо такі класифікацію прийнятною і для національної галузі трудового права, однак висвітливо таку класифікацію з певними особливостями нашого трудового законодавства.

Так, до основних, акумулювавши їх у чотири групи, ми можемо віднести:

1. Соціальні стандарти. Саме державну соціальну гарантію, якою є визначена в ч. 4 ст. 95 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) мінімальна заробітна плата, що є обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності та господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці та становить встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Також це мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року (ч. 6 ст. 96 КЗпП), і тарифна ставка робітника першого розряду.

2. Заходи, що вживаються державою з метою збереження купівельної спроможності отримуваної працівником заробітної плати за допомогою її індексації. Відповідно до ч. 5 ст. 95 КЗпП заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку. Спеціальний Закон України «Про оплату праці» містить лише одну ст. 33, яка говорить, що в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

3. Способи захисту цілісності цієї суми, яка належить працівникові за його працю. Сюди ми можемо віднести обмеження відрахувань із заробітної плати. Відповідно до ч. 1 ст. 127 КЗпП

відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством України. У ч. 2 зазначеної статті містяться три випадки відрахувань.

Також до цього підвиду ми відносимо ст. 128 КЗпП (ст. 26 Закону України «Про оплату праці»), яка визначає обмеження розміру відрахувань із заробітної плати, де сказано, що при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20%, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, – 50% заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

При відрахуванні із заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено 50% заробітку.

Обмеження, встановлені ч. 1 і 2 цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70% [5].

Заборона відрахувань із вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат (ст. 129 КЗпП).

Крім того, це заборона виплати заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі. Обмеженням, встановленим у ч. 3 ст. 23 Закону України «Про оплату праці» 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 вираженні, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України [6].

Сюди ж включаються і положення, які забезпечують отримання працівником заробітної плати навіть у випадках неплатоспроможності роботодавця або припинення діяльності організації. Ст. 38 Закону України «Про оплату праці» не визначає процедуру, а лише відправляє до Кодексу України з процедур банкрутства. Відповідно до абз. 10 ч. 1 ст. 61 зазначеного Кодексу виплата вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута провадиться ліквідатором насамперед за рахунок коштів, одержаних від продажу майна банкрута, або отриманого для цієї мети кредиту. Важливо, що у п. 1 ч. 1 ст. 64 цього ж Кодексу вказано, що передусім задовольняються вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим і звільненим працівникам банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії та компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, котрі направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, які направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку із припиненням трудових відносин, і нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у т. ч. відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі [7].

4. Забезпечення своєчасності та повноти виплати заробітної плати за допомогою встановлення термінів її виплати, державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про оплату праці, відповідальності осіб, винних у порушенні цього законодавства. Це ст. 116 КЗпП, ст. 22, 35, 36 Закону України «Про оплату праці».

До додаткових гарантій ми пропонуємо відносити:

1. Прийняття локальних нормативних актів із питань оплати праці, які конкретизують з урахуванням особливостей діяльності підприємства, установи, організації. Так, ч. 2 ст. 97 КЗпП визначає форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, що встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), який представляє інтереси більшості працівників, а за його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом [5].

2. Заборона будь-якої дискримінації працівника при встановленні та зміні розмірів заробітної плати. Відповідно до ч. 3 ст. 21 Закону України «Про оплату праці» забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [6].

3. Закріплення положення про те, що розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації та максимальним розміром не обмежується (ч. 2 ст. 94 КЗпП). І ось тут маємо обов'язково зауважити, що ч. 2 статті Закону України «Про оплату праці», яка нібито має дублювати аналогічне положення КЗпП, вже не вказує, що максимальним розміром заробітна плата не обмежується, а просто говорить, що розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Виходить, що законодавець, просто забув дописати чи все ж таки це зроблено навмисно? У будь-якому разі ця недоречність має бути усунута законодавцем.

4. Передбачення оплати праці працівникам за нестандартних умов чи в нестандартних ситуаціях (оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації – ст. 104 КЗпП; оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника – ст. 105 КЗпП; оплата роботи в надурочний час – ст. 106 КЗпП; оплата роботи у святкові та неробочі дні – ст. 107 КЗпП; оплата роботи у нічний час – ст. 108 КЗпП; оплата праці за незакінченим відрядним нарядом – ст. 109 КЗпП).

Ми вважаємо, що система державних гарантій з оплати праці має впливати із принципу забезпечення права кож-

ного працівника на своєчасну та в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне життя людини та її сім'ї.

Вважаємо прийнятною класифікацію міжнародних джерел трудового права, запропоновану А.М. Лушніковим і М.В. Лушніковою [8], за якою міжнародні гарантії права на заробітну плату можуть міститися:

а) залежно від органу, який прийняв нормативний акт – в актах ООН (Міжнародний пакт про економічні, культурні та соціальні права від 16 грудня 1966 г.), МОП (Конвенція МОП від 16 червня 1928 р № 26 «Про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати», Конвенція МОП від 11 липня 1947 р № 81 «Про інспекцію праці в промисловості і торгівлі», Конвенція МОП від 1 липня 1949 р № 95 «Щодо захисту заробітної плати» та ін.), регіональних актах, наприклад, Ради Європи, СНД (Хартія соціальних прав і гарантій громадян незалежних держав від 29 жовтня 1994 р Європейська соціальна хартія Ради Європи (ETS № 163) від 3 травня 1996 і ін.), і міжнародних договорах, що укладаються з іншими державами;

б) залежно від юридичної сили цих актів – в обов'язкових, нормативних (Конвенція МОП від 22 червня 1962 р № 117 «Про основні цілі і нормах соціальної політики», Конвенція МОП від 23 червня 1992 № 173 «Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця» і ін.) і рекомендаційних міжнародно-правових актах (Рекомендація МОП від 16 червня 1928 р. № 30 «Про застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати», Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 р., Рекомендація МОП від 1 липня 1949 р. № 85 «Про охорону заробітної плати» та ін.);

в) за характером трудових прав (індивідуальні та колективні).

Висновки. Таким чином, аналіз наведених класифікацій свідчить про складність системи гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці. Ми можемо говорити про багатоврівневість такої системи. Дослідивши деякі класифікації, ми дійшли висновку, що особливу роль у системі мають відігравати принципи побудови такої системи, тому вважаємо необхідним подальше наукове ґрунтовне дослідження системи гарантій реалізації прав працівників на справедливу оплату праці в аспекті принципів, на засадах яких має базуватися ця система.

Література:

1. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву. Москва : МГУ, 1981. С. 60.
2. Каринский, Е.Б. Фрадкин. Москва : Юридическая литература, 1976. С. 9.
3. Андреев В.С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. Москва : Знание, 1972. С. 36.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901807664>.
5. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n601>.
6. Закон України «Про оплату праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>.
7. Кодекс України з процедур банкрутства. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19?find=1&text=%D0%97%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B0+%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0#w2_5.
8. Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права : в 2 т. Москва : Проспект, 2003. Т. I: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. С. 196–197.

Pyzhova M. Features of classifications of legal guarantees of realization of the rights to fair payment

Summary. The article highlights the features of the classifications of legal guarantees for the realization of workers' rights to fair pay. Different classifications are analyzed. It is indicated that the classification is a way to identify the essential qualities of the units of the system, on which depend other features of each of the elements of the unit. In this case, any scientific classification pursues a specific practical purpose and to some extent it determines the classification that is acceptable to national labor law. It defines the division of guarantees for the realization of workers' rights in the field of remuneration into basic and additional guarantees. Emphasis is placed on the fact that the system of state guarantees for wages should follow from the principle of ensuring the right of every employee to timely and full payment of fair wages, which ensures a decent life for a person and his family. It is emphasized that the diversity of guarantees is due to the role that wages are designed to play in a person's life. Therefore,

for knowledge of the system properties of these guarantees, their scientific classifications are important. Classification is a means of theoretical reproduction of the object of study and consists in the distribution of these objects into groups (classes, species) according to certain characteristics. It is pointed out that there is no system of such guarantees and in general the lack of a systematic approach to regulating and reforming the institution of wages in our country.

It is concluded that the analysis of the above classifications indicates the complexity of the system of guarantees for the realization of the rights to fair wages. We can talk about the multilevel nature of such a system. The principles of building such a system should play a special role in the system. Further thorough scientific research of the system of guarantees for the realization of workers' rights to fair remuneration in terms of the principles on which this system should be based is necessary.

Key words: classification, guarantees of realization of workers' rights, fair remuneration, system of guarantees, decent living conditions, labor relations.