

ГАРАНТІЇ НАДАННЯ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКУ

У статті проаналізовано гарантії надання додаткової заробітної плати працівнику. Охарактеризовано зміст і значення кожної з них.

Ключові слова: гарантія, додаткова заробітна плата, заробітна плата, працівник, праця.

В статье проанализированы гарантии предоставления дополнительной заработной платы работнику. Охарактеризовано содержание и значение каждой из них.

Ключевые слова: гарантия, дополнительная заработная плата, заработная плата, работник, труд.

In the article analyzed the guarantees of providing additional wages to the employee. The content and meaning of each of them are characterized.

Key words: guarantee, additional wages, salary, employee, labor.

Вступ. Для будь-якої демократичної, правової та соціальної держави характерна наявність ефективного механізму юридичних гарантій, які забезпечують реальне дотримання прав, свобод і законних інтересів людини й громадянина. Україна тут не є винятком, а тому вітчизняне законодавство встановлює значну кількість відповідних гарантій. Особливо вагомого значення останні набувають у галузі трудових правовідносин, де інтереси найманого працівника потребують додаткового захисту з боку держави від свавілля роботодавця, важливим є забезпечення відповідним працівникам безпечних умов праці, своєчасної та повної винагороди за виконану роботу.

Сучасний стан суспільного життя України характеризується наявністю кризових явищ у багатьох його сферах – соціально-економічній, політичній, культурній та інших, що негативно впливає на відносини, які склалися в галузі трудового законодавства. Особливо гостро стоять питання щодо виплати заробітної плати в частині своєчасності й повноти виплат, правильності її нарахування тощо. Наведені вище негативні фактори призводять до соціальної напруженості в суспільстві, зростання безробіття, порушення прав і законних інтересів найманих працівників, що має наслідком невиконання завдань і функцій трудового права.

Беручи до уваги мету та завдання наукового дослідження, необхідно більш повно й глибоко розглянути проблематику, присвячену додатковій заробітній платі. Будучи складовою частиною заробітної плати в цілому, вона визначається й характеризується такими ж проблемами в правовому регулюванні. За таких умов для забезпечення подальшого розвитку, а також проведення реформування правового регулювання додаткової заробітної плати, важливого значення набуває питання захищеності найманих працівників від порушень їхніх прав і захисту законних інтересів в частині виплати додаткової заробітної плати.

Постановка завдання. Таким чином, сьогодні проблематика реалізації трудових прав найманих працівників відіграє важливу роль і викликає надзвичайний науковий інтерес, що зумовлює потребу у вивченні питання гарантування таких прав. Тому є нагальна потреба в проведенні науково-теоретичного дослідження питань гарантування прав найманих працівників щодо додаткової заробітної плати з метою переосмислення наявних доктринальних підходів і вироблення рекомендацій для практичного використання й удосконалення відповідних норм трудового законодавства України.

Результати дослідження. У доктрині трудового права порушена тематика вивчалася такими вченими-правниками, як Т.В. Андрейчук, О.А. Антон, В.В. Безусий, О.М. Волкова, В.В. Сгоров, М.І. Іншин, О.М. Костюков, М.М. Мацькевич, А.В. Міцкевич, С.М. Сагасєв, В.М. Скобелкін, О.В. Смірнов, П.М. Рабинович, К.П. Уржицький та інші.

Досліджувана проблематика є однією з найактуальніших у теорії трудового права, що підтверджується значним науковим інтересом до неї, кількістю наукових праць, яка постійно збільшується. Тим не менше, не всі сторони цієї тематики сьогодні є розкритими, зокрема, відсутня єдність науковців із приводу юридичних гарантій додаткової заробітної плати, правова природа дієвості таких гарантій, їх види, класифікація й інше. Із цього випливає, що є потреба в проведенні комплексного науково-теоретичного дослідження проблематики юридичних гарантій додаткової заробітної плати.

Юридичні гарантії додаткової заробітної плати похідні від юридичних гарантій трудового права, а тому багато в чому зумовлюються останніми. Усі гарантії надання додаткової заробітної плати можна класифікувати за критерієм мети правового регулювання: 1) гарантії, які мають на меті забезпечити необхідний мінімум стандартів у галузі регламентації додаткової заробітної плати; 2) гарантії, які мають на меті забезпечення практичної реалізації права на надання додаткової заробітної плати; 3) гарантії, які мають на меті додатковий захист найманих працівників через особливі умови й особливий характер праці та в інших випадках, визначених трудовим законодавством України.

До гарантій надання додаткової заробітної плати, які мають на меті забезпечити необхідний мінімум стандартів у галузі регламентації додаткової заробітної плати, можна віднести такі.

1. На державному рівні держава встановлює такі величини, як тарифи оплати праці в надурочний час, у святкові та вихідні дні, у нічний час, при роботі за сумісництвом, суму виплат, пов'язану з індексацією заробітної плати, суму виплат компенсації працівникам унаслідок втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

У ст. 102-1 Кодексу законів про працю України передбачено, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України [1]. У ст. 106 Кодексу законів про працю України визначено, що за погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (за всі відпрацьовані надурочні години). У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад установлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою й другою цієї статті [1].

Наведені нами норми чинного трудового законодавства України характеризують те, що держава подає мінімальні стандарти за тарифами по оплаті додаткової заробітної плати, що виражає соціальний стандарт, функція якого полягає в тому, щоб забезпечити реалізацію кожним найманим працівником права на гідний життєвий рівень. До державних гарантій необхідно віднести й певні заходи, що забезпечують підвищення рівня заробітної плати (індексацію заробітної плати у зв'язку з підвищенням споживчих цін на товари й послуги).

2. Визначення на державному рівні обмежень відрахувань із заробітної плати й обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.

Стаття 127 Кодексу законів про працю України встановлює норму, що відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі й організації, де вони працюють, можуть провадитися за наказом (розпорядженням) власника чи уповноваженого ним органу:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення зайвих сум, випланих унаслідок лічиливих помилок; для погашення не витраченого й своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження чи переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування;

2) під час звільнення працівника до закінчення того робочого року, у рахунок якого він уже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки;

3) під час відшкодування шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації [1].

Стаття 128 Кодексу законів про працю України передбачає, що при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, – п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові. Під час відрахування із заробітної плати за кількома вищевказаними документами за працівником у всякому разі має бути збережено п'ятдесят відсотків

заробітку. Обмеження, установлені частинами першою й другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати під час відбування виправних робіт і стягнення аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків [1].

У спеціальній юридичній літературі також зазначається, що чинним законодавством України передбачено низку гарантій, метою яких є забезпечення охорони належної працівникам заробітної плати від незаконних і необґрунтованих стягнень: є не тільки чітко обмежений перелік підстав для утримань і перелік органів, яким надане таке право, а й визначений порядок, межі та розміри можливих утримань із заробітної плати працівників [2, с. 28]. Також варто акцентувати увагу на тому, що не на всі види виплат працівнику може бути накладене стягнення. Перелік виплат, із яких забороняється проводити відрахування, визначений ст. 129 Кодексу законів про працю України: 1) вихідна допомога; 2) компенсаційні й інші виплати.

3. Обмеження оплати праці в натуральній формі. Ця ознака додаткової заробітної плати впливає з форм оплати праці найманих працівників.

У науковій літературі вказується, що є декілька форм виплати заробітної плати: 1) чисто грошова оплата праці, коли працівник отримує заробітну плату виключно грошима; 2) чисто натуральна оплата праці, коли вся заробітна плата отримується у вигляді натур (продукти, товари широкого вжитку); 3) змішана, коли працівник отримує заробітну плату частково грошима, частково натурою; 4) сурогатна – оплата праці, що проводиться не державними грошовими знаками, а їх замінниками у формі бонів, чеків, талонів та інших псевдогрошей внутрішньогосподарського вжитку [3, с. 146–149]. Найбільш поширеними формами є грошова та натуральна форма оплати праці, а тому на їх характеристиках варто зупинитися більш детально. Так, натуральна заробітна плата передбачає виплату продуктами та товарами широкого вжитку. Продуктова виплата переважно застосовується в умовах натурального господарства. Товарна виплата заробітної плати передбачає розрахунок із робітниками, головним чином, товарами власного виробництва. Щодо грошової виплати заробітної плати, то можна сказати, що історично процес державного регулювання цієї форми був введений Законом Російської Імперії «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємні відносини фабрикантів і робочих». За часів соціалістичної України перехід від натуральної до чисто грошової форми оплати був завершений тільки в кінці 1922 р. [4, с. 271].

Варто зазначити, що відповідно до ст. 3 Конвенції Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р. заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грошми, що мають законний обіг, і виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено [5]. Також у ст. 23 Закону України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі забороняється. Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками в порядку, установленому Кабінетом Міністрів України за погодженням із Національним банком України. 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 заробітної плати за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці в грошовому вираженні, є звичайною чи бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких устанавлюється Кабінетом Міністрів України [6].

Підсумовуючи наведене, можна дійти висновків, що чинне трудове законодавство України передбачає обмеження оплати праці в натуральній формі й дозволяє використання цієї форми оплати праці лише за таких умов: 1) ціна на товар не може перевищувати собівартості; 2) розмір такої виплати заробітної плати не може перевищувати 30% нарахованої за місяць.

4. Регулярність виплати додаткової заробітної плати.

Ця ознака впливає з положень ст. 115 Кодексу законів про працю України; заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, установлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістьнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [1].

До гарантій, які мають на меті забезпечення практичної реалізації права на надання додаткової заробітної плати, на наше переконання, варто віднести такі.

1. Установлення відповідальності за порушення в галузі сплати додаткової заробітної плати. Так системний аналіз приписів чинного законодавства України свідчить, що особи, які винні в порушенні прав і законних інтересів найманих працівників щодо отримання додаткової заробітної плати, можуть бути притягнені до таких видів юридичної відповідальності:

1) дисциплінарної – власник або уповноважений ним орган може накладати дисциплінарне стягнення на посадову особу, винну в ненарахуванні (невиплаті) додаткової заробітної плати, у вигляді догани чи звільнення;

2) матеріальної – під час несвоєчасної виплати з вини керівника підприємства зарплати понад один місяць, що призвело до необхідності виплати компенсації, можна говорити про шкоду, завдану підприємству, унаслідок порушення покладених на керівника трудових (посадових) обов'язків;

3) адміністративної – відповідно до ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладення штрафу;

4) кримінальної – відповідно до ч. 1 ст. 175 Кримінального кодексу України безпідставна не виплата не тільки заробітної плати, але й іншої встановленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, учинена умисно керівником підприємства, карається в кримінально-правовому порядку. Згідно із ч. 2 ст. 175 Кримінального кодексу України безпідставна не виплата заробітної плати, інших установлених законом виплат громадянам більш як за один місяць, учинена внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати, інших установлених законом виплат, тягне кримінальну відповідальність.

До гарантій, які мають на меті додатковий захист найманих працівників за особливі умови й особливий характер праці та в інших випадках, визначених трудовим законодавством, варто віднести таке.

1. Закріплення надбавок і доплат до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за таке: 1) суміщення професій (посад); 2) розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу робіт; 3) виконання робіт тимчасово відсутнього робітника; 4) роботу у важких і шкідливих, особливо важких та особливо шкідливих умовах праці; 5) інтенсивність праці; 6) роботу в нічний час; 7) науковий ступінь; 8) керівництво бригадою; 9) знання та використання в роботі іноземної мови; 10) оплата роботи за надурочний час, святкові й неробочі дні; 11) суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

Так, наприклад, ст. 108 Кодексу законів про працю передбачає, що робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, установлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час [1].

Висновки. Отже, надзвичайно важливою й актуальною проблемою, яка характерна для сучасного стану трудових відносин у сфері надання додаткової заробітної плати, є забезпечення захисту прав, свобод і законних інтересів найманих працівників. Це зумовлено цілою низкою негативних чинників, які сьогодні характерні для ринку праці та стану правового регулювання оплати праці.

Одним із засобів подолання названих вище проблем є встановлення гарантій надання додаткової заробітної плати. Правова природа досліджуваного державно-правового явища зумовлена як юридичними гарантіями в праві загалом, так і юридичними гарантіями в трудовому праві. Названа категорія спрямована на забезпечення практичної реалізації прав найманих працівників, їх охорону й захист. Гарантіям надання додаткової заробітної плати притаманні ознаки, які мають надзвичайно важливе значення, оскільки вони виражають ті особливі, специфічні властивості, за допомогою яких можна відокремити їх від інших правових гарантій у трудовому праві.

Вивчення елементів системи гарантій надання додаткової заробітної плати, а також їх класифікацій дозволяє повною мірою розкрити зміст таких гарантій, показати їх сутність, роль і значення. Крім того, такі гарантії ефективніше діють та забезпечують реалізацію й захист трудових прав найманих працівників у частині отримання додаткової заробітної плати, а тому вони потребують повного й глибокого науково-теоретичного дослідження.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

2. Довбиш К.К. Щодо захисту заробітної плати від несвоєчасної виплати та необґрунтованих відрахувань / К.К. Довбиш // Право та державне управління. – 2013. – № 1. – С. 27–31.
3. Копайгора І.І. Історично-правові підстави натуралізації заробітної плати // Право і безпека. – 2004. – № 3/2. – С. 146–149.
4. Довбиш К.К. До питання форм оплати праці за трудовим законодавством України / К.К. Довбиш // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 269–274.
5. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01 липня 1949 р. № 95 // Офіц. вісн. України. – 1995. – № 42. – Ст. 2662.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

УДК 349.22

ВАРЕНИК О.С.

ПРОЦЕДУРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено поняття, сутність, особливості та значення процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору. Досліджено особливості та види суб'єктів, визначено специфіку об'єкта процедурних правовідносин, проаналізовано їх зміст і підстави виникнення.

Ключові слова: *процедурні правовідносини, трудовий договір, норми права.*

В статье исследовано понятие, сущность, особенности и значение процедурных правоотношений в сфере прекращения трудового договора. Исследованы особенности и виды субъектов, определена специфика объекта процедурных правоотношений, проанализированы их содержание и основания возникновения.

Ключевые слова: *процедурные правоотношения, трудовой договор, нормы права.*

In the article the concept, nature, characteristics and procedural legal value in termination. The features and types of entities, defined the specific object of legal procedure, analyzes their contents and grounds of.

Key words: *procedural legal relations, labor contract, norms of law.*

Вступ. Вирішення задач удосконалення трудового законодавства на сучасному етапі нерозривно пов'язане з пошуками оптимальних форм і способів реалізації матеріальних норм трудового права. Тому не випадково в науці все частіше звертається увага на вивчення процедурно-правового механізму, на виявлення перспектив його розвитку й оптимізацію конструкції.

Проблемам припинення трудового договору, правовідносинам у сфері припинення трудового договору присвячені праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазко, К.М. Гусов, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Т.М. Кириченко, Є.В. Краснов, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, В.Г. Ротань, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, О.О. Чумак, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко й інші. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання процедурних правовідносин у сфері припинення трудового договору майже не висвітлені.

© ВАРЕНИК О.С. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)