

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 329.232

DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i1.173>

М. О. Пижова
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри загальноправових дисциплін
Інституту управління і права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
orcid.org/0000-0003-3652-5581

ЩОДО ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

У статті висвітлені питання щодо проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Проаналізована категорія «мінімальна заробітна плата». Проаналізована практика визначення цього поняття в трудовому законодавстві зарубіжних країн. Визначені проблеми реалізації прав працівників на виплату мінімальної заробітної плати. Вказано, що проблема реалізації прав працівників на справедливую оплату праці полягає в умисному заниженні прожиткового мінімуму, оскільки величина прожиткового мінімуму є визначальною під час формування тарифної сітки, пенсій та соціальної допомоги.

Запропоновано визначати мінімальну заробітну плату як державний мінімальний соціальний стандарт у царині оплати праці під час виконання робітником трудових обов'язків у нормальних умовах праці під час виконання встановленої (місячної або годинної) норми праці. При цьому під роботою в нормальних умовах слід мати на увазі трудову діяльність працівника, за виконання якої чинним законодавством не передбачені доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати, тобто такі умови, які передбачені статтею 88 КЗпП України. Зроблено аналіз національного законодавства щодо визначення мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, мінімального посадового окладу.

Зроблено висновок про наявність ряду проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Оплата праці – це провідний інститут трудового права, який вкрай важливо впливає на ефективні трудові відносини, а також на побудову «здорової» економічної ситуації в країні. Зазначено, що має здійснюватися комплексне дослідження проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці як на науковому рівні, так і на законодавчому.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, мінімальний посадовий оклад, справедлива оплата праці, трудові відносини, трудовий договір.

Pyzhova M. O. ON THE PROBLEMS OF EXERCISING THE RIGHTS OF EMPLOYEES TO FAIR WAGES

The article covers issues related to the implementation of workers' rights to fair pay. The category "minimum wage" is analyzed. The practice of defining this concept in the labor legislation of foreign countries is analyzed. Problems of realization of the rights of workers to payment of the minimum wage are defined. It is stated that the problem of realization of workers' rights to fair wages is the deliberate underestimation of the subsistence level, as the subsistence level is decisive in the formation of the tariff grid, pensions and social assistance. It is proposed to define the minimum wage as the state minimum social standard in the field of remuneration in the performance of labor duties in normal working conditions in compliance with the established (monthly or hourly) labor rate. At the same time, working in normal conditions should mean the employee's employment, for which the current legislation does not provide for surcharges, allowances, incentives and compensation payments, ie such conditions as provided by Article 88 of the Labor Code of Ukraine. An analysis of national legislation on the definition of the minimum wage, subsistence level, minimum salary. It is concluded that there are a number of problems in the implementation of workers' rights to fair pay. Remuneration is a leading institution of labor law, which has an extremely important impact on effective labor relations, as well as on building a «healthy» economic situation in the country. It is noted that a comprehensive study of the problems of realization of workers' rights to fair remuneration should be carried out both at the scientific level and their solution at the legislative level.

Key words: minimum wage, subsistence level, minimum salary, fair wages, labor relations, employment contract.

Проголошення гарантій прав працівника само по собі не є забезпеченням його прав, не гарантує ефективну їх реалізацію. Скільки б різних видів державних гарантій ні вказав законодавець, вони не захистять інтереси працівника, якщо не будуть реально діючими. Таким прикладом ми можемо назвати той факт, що ряд ключових проблем тео-

ретико-юридичного і, як наслідок, практичного характеру перешкоджає ефективній реалізації державної гарантії величини мінімального розміру оплати праці.

Позитивним у нашому національному трудовому законодавстві є те, що є легальне визначення поняття «мінімальна заробітна плата», на

відміну від наших ближніх сусідніх країн Росії і Казахстану. Так, у нас у статті 95 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначено, мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [1]. Це ж продубльовано і в частині першій статті 3 Закону України «Про оплату праці». Відразу маємо зазначити, що мінімальна заробітна плата і мінімальний посадовий оклад – це два різних поняття. З 01 січня 2021 року мінімальна заробітна плата становить 6 000 тисяч гривень з 1 грудня – 6500 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня – 36,11 гривні, з 1 грудня – 39,12 гривні відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік».

А мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), відповідно до статті 96 КЗпП та статті 6 Закону України «Про оплату праці» встановлюється Кабінетом Міністрів України у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року [2].

Маємо розібратися з категорією «прожитковий мінімум», тож відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про прожитковий мінімум», прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. А відповідно до статті 2 того ж Закону прожитковий мінімум застосовується для:

1) загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм;

2) встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат з огляду на вимоги Конституції України та законів України;

3) визначення права на призначення соціальної допомоги;

4) визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування та забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та інших;

5) встановлення величини неоподаткованого мінімуму доходів громадян;

6) формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів [3].

Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» устанавлено у 2021 році прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на

місяць у розмірі з 1 січня 2021 року – 2 189 гривень, з 1 липня – 2 294 гривні, з 1 грудня – 2 393 гривні, а для основних соціальних і демографічних груп населення:

– дітей віком до 6 років: з 1 січня 2021 року – 1 921 гривня, з 1 липня – 2 013 гривень, з 1 грудня – 2 100 гривень;

– дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2021 року – 2 395 гривень, з 1 липня – 2 510 гривень, з 1 грудня – 2 618 гривень;

– працездатних осіб: з 1 січня 2021 року – 2 270 гривень, з 1 липня – 2 379 гривень, з 1 грудня – 2 481 гривня;

– працездатних осіб, який застосовується для визначення базового розміру посадового окладу судді: з 1 січня 2021 року – 2 102 гривні;

– працездатних осіб, який застосовується для визначення посадових окладів працівникам інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами: з 1 січня 2021 року – 2 102 гривні;

– працездатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури: з 1 січня 2021 – 1600 гривень;

– осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2021 року – 1 769 гривень, з 1 липня – 1 854 гривні, з 1 грудня – 1 934 гривні [6].

Оцінюючи зазначені положення та порівнюючи їх із реальним станом речей в нашій країні, ми розуміємо, що проблема реалізації прав працівників на справедливую оплату праці полягає в умисному заниженні прожиткового мінімуму. Це робиться для того, щоб запобігти посиленню навантаження на державний бюджет, тому що більшість соціальних виплат у нашій країні формується саме на його основі. Проте величина прожиткового мінімуму є визначальною під час формування тарифної сітки, пенсій та соціальної допомоги.

Таким чином, враховуючи зазначене вище, показник розміру мінімального посадового окладу (тарифної ставки) на 2021 рік становить 2 270 гривень. Маємо зауважити, що законодавство не зобов'язує збільшувати мінімальний оклад у липні та грудні, коли зростає прожитковий мінімум. Слід виходити з того, що мінімальний посадовий оклад прив'язується до розміру прожиткового мінімуму станом на 1 січня. Тобто штучне зниження навантаження на державний бюджет породжує проблему реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, оскільки мінімальний посадовий оклад залежить від встановленого в країні прожиткового мінімуму.

Тож ми погоджуємося з тезою К.М. Варшавського, який вказував, що мінімум заробітної плати являє собою саме крайню межу, нижче від якої ніхто не має права платити, навіть якщо наймач і погоджується на більш низьку оплату. Навіть більше, на його думку, якщо в трудовому догово-

рі не вказаний розмір заробітної плати, то немає підстав для застосування мінімальної заробітної плати. В таких випадках суди повинні виходити з середнього заробітку, який існує в даній місцевості для даної професії [5, с. 97–98].

Також проблема, яку ми вбачаємо в реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, – це застарілий підхід законодавця до визначення дефініції мінімальної заробітної плати. У своєму дисертаційному дослідженні у березні 2016 році ми зазначали, що у трудовому законодавстві вказано, що це розмір заробітної плати за «просту», «некваліфіковану працю» [7]. Оскільки визначення мінімальної заробітної плати було таким: це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може бути оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Нормативно було не визначено, що значить «проста», «некваліфікована праця», не було переліку, яку саме працю треба відносити до цієї категорії.

Водночас 06 грудня 2016 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» Було внесено зміни і до статті 95 КЗпП і до статті 3 Закону України «Про оплату праці» і тепер визначення мінімальної заробітної плати є таким: це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Звичайно, Закон 2016 року видалив «просто», «некваліфіковану» працю, чим зменшив простір для зловживання роботодавцем своїми правами в питанні застосування мінімальної заробітної плати шляхом безпідставного розширення категорій тих працівників, яким вона може бути встановлена. Оскільки досить розповсюдженими були випадки, коли висококваліфіковані фахівці, професіонали отримують мінімальну заробітну плату, бо роботодавець визначає їх працю як «просту».

Однак з метою вирішення проблеми реалізації права працівників на справедливую оплату праці вбачаємо необхідність внесення змін як до спеціального Закону України «Про оплату праці», так і до КЗпП, змінивши підхід до визначення вказаної категорії. Пропонуємо визначати мінімальну заробітну плату як державний мінімальний соціальний стандарт у царині оплати праці під час виконання робітником трудових обов'язків у нормальних умовах праці під час виконання встановленої (місячної або годинної) норми праці. При цьому під роботою в нормальних умовах слід мати на увазі трудову діяльність працівника, за виконання якої чинним законодавством не передбачені доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати, тобто такі умови, які передбачені статтею 88 КЗпП України.

Слід звернутися до Трудового Кодексу Республіки Білорусь, де, на наш погляд, у статті 59 вказана досить вдала конструкція. Так, мінімальна заробітна плата (місячна і годинна) – державний мінімальний соціальний стандарт в сфері оплати праці, який наймач зобов'язаний застосовувати як нижчу межу оплати праці працівників за роботу в нормальних умовах протягом нормальної тривалості робочого часу під час виконання обов'язків працівника, що випливають із законодавства, локальних нормативних правових актів і трудового договору [4].

Водночас колишня редакція статті 59 Трудового Кодексу Республіки Білорусь містила вказівку на те, що до складу мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, премії та інші компенсаційні та заохочувальні виплати. Зараз таку вказівку зі статті 59 Трудового Кодексу виключено. Ми можемо зауважити, що це «знижує гарантійний характер мінімальної заробітної плати», оскільки мінімальний розмір оплати праці – це нижча межа оплати праці під час виконання норми праці. Відповідно до наведеного в статті 59 Трудового Кодексу Республіки Білорусь визначення, мінімальна заробітна плата застосовується під час роботи в нормальних умовах, а отже, під час роботи в умовах, що відхиляються від нормальних, заробітна плата під час виконання норми праці не може бути на рівні мінімальної заробітної плати і підлягає збільшенню. Однак тепер відповідний висновок необхідно робити на підставі комплексного тлумачення норм їх Трудового Кодексу, тоді як раніше була конкретна норма про співвідношення мінімальної заробітної плати і компенсаційних виплат.

Що ж до цього питання в Україні, то вказаний Закон України 2016 року доповнив Закон України «Про оплату праці» новою стратегічно необхідною статтею 3¹, яка має назву «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати» [1]. Відповідно до неї розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Важливим є визначення в цій статті обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Так, під час обчислення не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. При цьому, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою зарпо-

бітної плати. Крім того, якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складників є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

Слід також зауважити, що у разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також у разі невиконання працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Також стаття 3¹ визначила, що мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Аналізуючи вищезазначені положення і досліджуючи тему оплати праці не перший рік, ми можемо зробити висновок, що ця нова стаття 3¹ з'явилася в Законі України «Про оплату праці» з огляду на велику різницю між розмірами мінімальної заробітної плати і мінімального посадового окладу, визначивши, як роботодавцям забезпечувати гарантований мінімум заробітної плати. І в цьому ми вбачаємо другу проблему реалізації прав працівників на справедливую оплату праці, оскільки, визначивши в зазначеній статті перелік виплат, які не включаються до мінімальної заробітної плати, законодавець забув дати вказівку Міністерству фінансів України і Міністерству соціальної політики України сформулювати і нормативно закріпити правила визначення доплати до мінімальної заробітної плати. Маємо зауважити, що на цей час існує лише лист Міністерства соціальної політики України щодо порушеного питання, однак всім нам відомо, що листи органів виконавчої влади не можуть тлумачити норми закону, а мають роз'яснювальний характер.

Спробуємо проаналізувати характер проблеми, яка існує. Так, у 2021 році роботодавець має нарахувати заробітну плату не менше 6 000 гривень, якщо виконана місячна норма праці, і 36,11 у разі погодинної оплати. І маємо нагадати, що ця норма є імперативом незалежно від того, яку систему оплати праці використовує роботодавець.

Однак, як ми вже зазначали, заробітна плата може бути меншою, ніж 6 000 гривень (без урахування виплат, передбачених ч. 2 ст. 31 Закону України «Про оплату праці»), оскільки мінімальний посадовий оклад у 2021 році становить 2 270 гривень. У такому разі роботодавець має здійснити доплату до розміру мінімальної заробітної плати. Також слід розуміти, що у місяцях,

у яких періодичної виплати не було (наприклад, це може бути квартальна премія) і зарплату нараховано у сумі, меншій за 6 000 гривень, теж має бути здійснена доплата до мінімальної заробітної плати.

Незрозумілості виникають під час вирішення питання доплат. Так, під час визначення гарантованого мінімального розміру зарплати не враховують:

1) доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (доплата за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, яка виплачується за результатами атестації робочих місць; доплата за використання дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів; доплата за роботу в певних типах закладів, підрозділах та посадах тощо);

2) доплати за роботу в нічний та надурочний час;

3) виплати за роз'їзний характер роботи (сюди ж потрапить і надбавка за вахтовий метод роботи);

4) премії до святкових і ювілейних дат.

Отже, як бачимо, наведену норму потрібно читати між рядків, оскільки вона надто невдало прописана. Тому під час визначення суми доплати виникає чимало запитань.

Таким чином, зазначені вище положення свідчать про наявність ряду проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці. Ми маємо розуміти, що оплата праці – це провідний інститут трудового права, який вкрай важливо впливає на ефективні трудові відносини, а також на побудову «здорової» економічної ситуації в країні. Саме тому має здійснюватися комплексне дослідження проблем реалізації прав працівників на справедливую оплату праці як на науковому рівні, так і на законодавчому.

Література

1. Закон України «Про оплату праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#n19>.
2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n601>.
3. Закон України «Про прожитковий мінімум». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
4. Трудовой Кодекс Республики Беларусь. URL: <https://xn---ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/statya-59>.
5. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Ленинград: Academia, 1924. 180с.
6. Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік». URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/200936.html>.
7. Кабаченко М.О. Міжнародно-правові стандарти оплати праці: дис. на здоб. наук. ступ. канд. юр. наук. : спеціальність 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2016. С. 213.