

УДК 329.232

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-127-133>

ЩОДО КЛАСИФІКАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ А СПРАВЕДЛИВУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

Пижова М. О.

ON THE CLASSIFICATION OF LEGAL GUARANTEES FOR THE EXERCISE OF RIGHTS TO FAIR PAY

Pyzhova M. O.

Стаття присвячена питанням класифікації юридичних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці. Висвітлюється поняття «гарантії заробітної плати», вказується що воно є дискусійним, висловлюється думка, що поняття і зміст гарантій права на заробітну плату залишаються розробленими в необхідному обсязі, а також висловлюються пропозиції використовувати замість поняття гарантій на заробітну плату інші поняття – «охорона, захист заробітної плати». Зазначено, що Кодекс законів про працю України взагалі не містить понять ані «гарантії оплати праці», ані «гарантії заробітної плати». У статті 5¹, яка має назву «Гарантії забезпечення права громадян на працю», немає жодного слова щодо оплати праці чи заробітної плати. Проаналізовані Трудові кодекси Республіки Білорусь, Російської Федерації, Республіки Казахстан щодо наявності в них положень, які регулюють питання гарантій оплати праці.

Встановлено, що державні гарантії у сфері соціально-трудоових відносин, зокрема реалізації права на справедливу оплату праці, встановлюються і забезпечуються державою.

Зроблено висновок, що законодавець Казахстану передбачає, що уповноважені суб'єкти нормотворчості і сторони трудових відносин встановлять додаткові гарантії в сфері праці, крім тих мінімальних гарантій, які визначені законодавством Республіки Казахстан про працю. Констатується, про відсутність в українському трудовому законодавстві такого положення як в Трудовому кодексі Казахстану. Вбачається, що гарантії справедливої оплати праці спрямовані не на забезпечення одного конкретного права, а встановлюють комплекс заходів, спрямованих на забезпечення цілого ряду прав працівників у сфері оплати праці, який в кінцевому підсумку має на меті забезпечення отримання працівником гідної справедливої винагороди за працю.

У підсумку зазначено, що інститут оплати праці в нашій країні потребує докорінних змін. Необхідно на законодавчому рівні закріпити гарантії реалізації прав працівників на справедливу оплату праці. Це дасть поштовх після офіційного закріплення державних гарантій щодо справедливої оплати праці реалізувати і встановлювати їх на інших рівнях. Вкрай важливо розробити розумну систему державних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці, яка знає своє відбиття у Кодексі законів про працю України.

Ключові слова: державні гарантії, справедлива оплата праці, класифікація, гідна винагорода, трудові відносини, локальне регулювання.

Постановка проблеми. Інститут оплати праці в Україні потребує не просто реформування, а принципово нових підходів до його формування, оскільки відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Аналіз останніх досліджень. Інститут оплати праці вивчався такими правниками-науковцями як В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, Ю. М. Верес, О. В. Гаєвая, Н. Д. Гетьманцева, С. Ю. Головіна, О. О. Єршова, М. І. Кучма, Л. І. Лазор, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Радіонова-Водяницька, Н. М. Салікова, Н. М. Хуторян, Є. Б. Хохлов, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко, однак, аспект гарантій реалізації прав працівників на справедливую оплату праці потребує ґрунтовного наукового дослідження.

Мета даної статті. Розкрити питання класифікації юридичних гарантій реалізації права на справедливую оплату праці.

Результати досліджень. Ми належимо до тієї групи науковців-правників, які існує нерозривний зв'язок права і держави як один з ключових ознак правових норм, і це, безумовно, відрізняє правові норми від інших видів соціальних норм. Ми всі знаємо і розуміємо, що зв'язок проявляється в тому, що держава встановлює або санкціонує певні правила поведінки в якості правових норм, водночас, держава окрім цього забезпечує реалізацію цих норм, навіть застосовуючи інколи державний примус. І саме це свідчить про те, що виступає гарантом цих норм. Ми вже не раз звертали увагу, що без системи гарантій норми права були б лише декларативними, що проголошує будь-які встановлення, але позбавлені такої важливої риси, як загальнообов'язковості.

Аналізуючи трудове законодавство ми робимо висновок, що окремого спеціального визначення державних гарантій з оплати

праці немає. Це стосується і Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) і Закону України «Про оплату праці».

У юридичній літературі зазначається, що поняття «гарантії заробітної плати» є дискусійним, висловлюються думки, що поняття і зміст гарантій права на заробітну плату залишаються розробленими в необхідному обсязі, а також висловлюються пропозиції використовувати замість поняття гарантій на заробітну плату інше поняття – «охорона, захист заробітної плати». Визнаючи обґрунтованим цей підхід, М. В. Лушнікова і Е. І. Орлова відзначають, що «охорона або захист заробітної плати більш адекватно відображають сутність явища», відзначаючи також, що «державні гарантії повинні припускати право вимоги до держави в разі порушення», а тому, на думку авторів, поняття «охорона і захист заробітної плати» є більш адекватним [1].

Водночас, маємо певне зауваження. Вбачається, що сутність поняття правової гарантії полягає в тому, що правова гарантія це юридичний засіб забезпечення реалізації прав. Розгляд гарантії як засобу забезпечення прав не означає, що держава є поручителем, зобов'язаним замість порушника прав, на якому лежить обов'язок активного типу (обов'язок по вчиненню будь-які дії, зокрема, з виплати заробітної плати), зробити дану дію замість цього порушника. Держава вживає заходів, які спрямовані на попередження порушення прав, на їх захист і на відновлення порушених прав, а також на створення умов, що забезпечують реалізацію цих прав. Звісно ж, що захист і охорона прав є невід'ємною складовою поняття гарантій, на що звертав увагу В. М. Чхиквадзе. Раніше під «охороною заробітної плати» і зовсім розумівся контроль за збереженням і недоторканністю нарахованої робітникам і службовцям заробітної плати певними компетентними органами [2].

Більш того, піднімається серед авторів проблема поняття «гарантії заробітної плати», яка була озвучена вище, багато в чому породжена заміною поняття «гарантії з оплати праці» поняттям «гарантії заробітної плати».

На жаль, ми маємо константувати, що КЗпП взагалі не містить понять ані «гарантії оплати праці», ані «гарантії заробітної плати». У статті 5¹, яка має назву «Гарантії забезпечення права громадян на працю», немає жодного слова щодо оплати праці чи заробітної плати. Глава VII КЗпП Оплата праці містить лише одне положення щодо порушеного питання, це частина четверта статті 95 – мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Тобто базовий закон, який регулює трудові відносини не містить ані визначення гарантії оплати праці, ані самих гарантії.

Хочемо проаналізувати Трудові Кодекси сусідніх держав, щодо наявності в них таких нормативних положень.

Так, Трудовий кодекс Російської Федерації містить статтю 130 «Основні державні гарантії з оплати праці працівників», в якій вказано, що у систему основних державних гарантії 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, що містять норми трудового права, що включає в себе проведення перевірок повноти і своєчасності виплати заробітної плати та реалізації державних гарантії з оплати праці;

7) відповідальність роботодавців за порушення вимог, встановлених трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами, угодами;

8) терміни і черговість виплати заробітної плати [3].

Трудовий кодекс Республіки Білорусь містить стаття 56 «Державні гарантії з оплати праці працівників», яка визначає систему державних гарантії, називаючи такі

- 1) величину мінімальної заробітної плати в Республіці Білорусь;
- 2) величину розміру тарифної ставки першого розряду Єдиної тарифної сітки працівників Республіки Білорусь для працівників бюджетної сфери;
- 3) республіканські тарифи оплати праці - годинні і (або) місячні тарифні ставки (оклади), що визначають рівні оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп працівників бюджетних організацій та інших організацій, які отримують субсидії, працівники яких прирівняні з оплати праці до працівників бюджетних організацій;
- 4) розміри збільшення оплати праці за роботу в умовах, що відрізняються від нормативних;
- 5) заходи з підтримки рівня реального змісту заробітної плати, індексації заробітної плати;
- 6) обмеження розмірів утримань із заробітної плати;

7) контроль і нагляд за своєчасністю виплат заробітної плати та реалізацію державних гарантій в частині її розмірів;

8) відповідальність наймачів за порушення умов колективного договору, трудового договору, угоди по оплаті праці [4].

На наш погляд найвдалішим вбачається стаття 102 Трудового кодексу Казахстану, яка саме має назву «Державні гарантії у сфері оплати праці», і включає такі гарантії:

1) мінімальний розмір місячної заробітної плати;

2) мінімальний розмір годинної заробітної плати;

3) оплату за роботу в надурочний час;

4) оплату за роботу в святкові і вихідні дні;

5) оплату за роботу в нічний час;

6) обмеження розміру відрахувань із заробітної плати працівника;

7) порядок і терміни виплати заробітної плати [5].

Виходячи з аналізу положень Трудових кодексів сусідніх держав, ми можемо зробити висновок, в них не тільки міститься категорія гарантій, а й відразу визначений їх особливий вид – це державні гарантії. В контексті нашого дослідження маємо намір розглянути класифікацію юридичних гарантій реалізації права на справедливую оплату праці, обравши такий критерій як рівень встановлення гарантій.

Так, із зазначеного вище можемо зазначити, що державні гарантії у сфері соціально-трудова відносин, зокрема реалізації права на справедливую оплату праці, встановлюються і забезпечуються державою, як видно з їх назви. Водночас, в Україні, як і в зазначених державах в систему джерел трудового права входять не тільки нормативно-правові акти, які видаються державою. Відповідно, до кола суб'єктів трудо-правової нормотворчості входить не тільки держава. Так, відповідно до частини першої статті 9 Конституції

України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Тобто Україна, затверджуючи себе на конституційному рівні як суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава, визнає частиною національного законодавства чинні міжнародні договори, в яких закріплюються загальновизнані принципи та норми міжнародного права.

Маємо відзначити, що одним з найважливіших міжнародних джерел трудового права як в нашій країні, так і в зазначених вище державах є конвенції Міжнародної організації праці, членами якої є Україна. Значна кількість конвенцій МОП, ратифікована Україною, передбачають різні гарантії трудових прав працівників, які реалізуються в нормах національного законодавства. Таким чином, гарантії трудових прав можуть встановлюватися, крім державного рівня, на міжнародному рівні.

Відповідно до частини першої статті 3 КЗпП законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [6]. А в статті 4 КЗпП зазначено, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Щодо поняття законодавство Конституційний Суд України у своєму рішенні від 09 липня 1998 року № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») [7] зазначив, що термін «законодавство», що

вживається у частині третій статті 21 КЗпП щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України. Таким чином, в Україні регулювання трудових відносин здійснюється також нормативно-правовими актами виконавчої влади.

Маємо відзначити позитивну особливість Трудового кодексу Республіки Казахстан, де в статті 3 однією з цілей трудового законодавства Республіки Казахстан є встановлення мінімальних гарантій прав і свобод у сфері праці. Законодавець Казахстану передбачає, що уповноважені суб'єкти нормотворчості і сторони трудових відносин встановлять додаткові гарантії в сфері праці, крім тих мінімальних гарантій, які визначені законодавством Республіки Казахстан про працю. На жаль, маємо констатувати про відсутність в українському трудовому законодавстві такого положення.

В юридичній літературі державні гарантії з оплати праці відносять до правових засобів, за допомогою яких забезпечується єдність у правовому регулюванні заробітної плати. Призначенням колективно-договірному регулюванню оплати праці (в тому числі, встановлення додаткових гарантій з оплати праці) є «приспосовування норм про оплату праці, закріплених на більш високому рівні, до конкретних умов даного виробництва і колективу» [8].

Ми можемо зробити висновок, що гарантії трудових прав можуть встановлюватися в міжнародних правових нормах, в консти-

туції і законах держави, нормативних правових актах глави держави, нормативних правових актах органів виконавчої влади, в колективних договорах і угодах, локальних актах, в трудовому договорі. Саме тому вбачаємо можливим виділяти такі рівні встановлення гарантій на справедливу оплату праці:

- 1) міжнародно-правовий;
- 2) державний;
- 3) регіональний;
- 4) галузевий;
- 5) локальний;
- 6) договірний.

Разом з тим з аналізу зазначених вище норм Трудових кодексів сусідніх держав, можемо зазначити, що закріплена в них система державних гарантій дозволяє зробити висновок, що гарантії справедливої оплати праці спрямовані не на забезпечення одного конкретного права, а встановлюють комплекс заходів, спрямованих на забезпечення цілого ряду прав працівників у сфері оплати праці, який в кінцевому підсумку має на меті забезпечення отримання працівником гідної справедливої винагороди за працю.

Висновки. Таким чином, ми переконані, що інститут оплати праці в нашій країні потребує докорінних змін. Необхідно на законодавчому рівні закріпити гарантії реалізації прав працівників на справедливу оплату праці. Це дасть поштовх після офіційного закріплення державних гарантій щодо справедливої оплати праці реалізувати і встановлювати їх на інших рівнях. Тому вкрай важливо розробити розумну систему державних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці, яка знає своє відбиття у Кодексі законів про працю України.

Література:

1. Лушникова М. В., Орлова Е.И. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика // Законодательство и экономика. 2008. № 12. С. 76-84.
2. Каринский С. С., Фрадкин Е.Б. Законода-

тельство об охране заработной платы. - М, 1976. С. 88 - 89; Саликова Н.М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы // Современное право. 2003. № 7. С. 2-4.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901807664>

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/statya-56>

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/K1500000414#z102>

6. Кодекс законів про працю України в редакції 1367-VIII

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08/ed20160612>.

7. Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 1998 року № 12-рп/98 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>.

8. Пономарева Г.А. Методы регулирования заработной платы в России на современном этапе (правовые проблемы): дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2001. С. 8.

References:

1. Lushnykova M. V., Orlova E.Y. Nosudarstvennye harantyy velychyny mynymalnoho razmera oplaty truda: ystoryia, teoryia, praktyka // Zakonodatelstvo y ekonomyka. 2008. № 12. S. 76-84.

2. Karynskiy S. S., Fradkyn E.B. Zakonodatelstvo ob okhrane zarabotnoi platy. - М, 1976. S. 88 - 89; Salykova N.M. O samozashchite prava rabotnyka na svoevremennuiu vyplatu zarabotnoi platy // Sovremennoe pravo. 2003. № 7. S. 2-4.

3. Trudovyi kodeks Rossiiskoi Federatsii [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://docs.cntd.ru/document/901807664>

4. Trudovyi kodeks Respublyky Belarus [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/statya-56>

5. Trudovoi kodeks Respublyky Kazakhstan [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/K1500000414#z102>

6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy v redaktsii 1367-VIII [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08/ed20160612>.

7. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 09 lypnia 1998 roku № 12-rp/98 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>.

8. Ponomareva H.A. Metody rehulyrovaniya zarabotnoi platy v Rossyyu na sovremennom etape (pravovye problemy): dys. ... kand. yuryd. nauk. - М., 2001. S. 8.

Pyzhova M. O. On the classification of legal guarantees for the exercise of rights to fair pay. Article.

The article is devoted to the classification of legal guarantees for the realization of the rights to fair remuneration. The concept of "wage guarantee" is highlighted, it is indicated that it is debatable, the opinion is expressed that the concept and content of guarantees of the right to wages remain developed to the required extent, and proposals are made to use another concept instead of the concept of wage guarantees - protection, protection salary". It is noted that the Code of Labor Laws of Ukraine does not contain the concepts of either "wage guarantees" or "wage guarantees". Article 51, entitled "Guarantees of the right of citizens to work", does not contain a word on wages or salaries. The Labor Codes of the Republic of Belarus, the Russian Federation, and the Republic of Kazakhstan on the existence of provisions governing the issues of wage guarantees are analyzed.

It is established that state guarantees in the field of social and labor relations, in particular the realization of the right to fair remuneration, are established and provided by the state.

It is concluded that the legislator of Kazakhstan provides that the authorized subjects of rule-making and the parties to labor relations will establish additional guarantees in the field of labor, in addition to the minimum guarantees defined by the legislation of the Republic of Kazakhstan on labor. It is stated that there is no such provision in the Ukrainian labor legislation as in the Labor Code of Kazakhstan. It is seen that guarantees of fair remuneration are not aimed at ensuring one specific right, but establish a set of measures aimed at ensuring a number of workers' rights in the field of remuneration, which ultimately aims to ensure the employee receives a decent fair wage.

As a result, it is noted that the institution of remuneration in our country needs radical changes. It is necessary to enshrine at the legislative level guarantees for the realization of workers' rights to fair pay. This will give impetus to the implementation and establishment of other guarantees at other levels after the formal consolidation of state guarantees of fair wages. It is extremely important to develop a reasonable system of state guarantees for the

realization of the right to fair pay, which is reflected in the Labor Code of Ukraine.

Key words: state guarantees, fair wages, classification, decent remuneration, labor relations, local regulation.

Пыжова М. О. О классификации юридических гарантий реализации права на справедливую оплату труда. Статья.

Статья посвящена вопросам классификации юридических гарантий реализации прав на справедливую оплату труда. Освещается понятие «гарантии заработной платы», указывается что оно является дискуссионным, высказывается мнение, что понятие и содержание гарантий права на заработную плату остаются разработанными в необходимом объеме, а также высказываются предложения использовать вместо понятия гарантий на заработную плату другое понятие - «охрана, защита заработной платы». Отмечено, что Кодекс законов о труде Украины вообще не содержит понятий ни «гарантии оплаты труда», ни «гарантии заработной платы». В статье 51, которая называется «Гарантии обеспечения права граждан на труд», нет ни одного слова по оплате труда или заработной платы. Проанализированы Трудового кодекса Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан о наличии в них положений, регулирующих вопросы гарантий оплаты труда.

Установлено, что государственные гарантии в сфере социально-трудовых отношений, в частности реализации права на справедливую оплату труда, устанавливаются и обеспечиваются государством.

Сделан вывод, что законодатель Казахстана предусматривает, что уполномоченные субъекты нормотворчества и стороны трудовых отношений установят дополнительные гарантии в сфере труда, кроме минимальных

гарантий, определенных законодательством Республики Казахстан о труде. Констатируется, об отсутствии в украинском трудовом законодательстве такого положения как в Трудовом кодексе Казахстана. Представляется, что гарантии справедливой оплаты труда направлены не на обеспечение одного конкретного права, а устанавливают комплекс мероприятий, направленных на обеспечение целого ряда прав работников в сфере оплаты труда, в конечном итоге имеет целью обеспечение получения работником достойной справедливой вознаграждения за труд.

В итоге указано, что институт оплаты труда в нашей стране нуждается в коренных изменениях. Необходимо на законодательном уровне закрепить гарантии реализации прав работников на справедливую оплату труда. Это даст толчок после официального закрепления государственных гарантий справедливой оплаты труда реализовать и устанавливать их на других уровнях. Крайне важно разработать разумную систему государственных гарантий реализации прав на справедливую оплату труда, знает свое отражение в Кодексе законов о труде Украины.

Ключевые слова: государственные гарантии, справедливая оплата труда, классификация, достойное вознаграждение, трудовые отношения, локальное регулирование.

Авторская справка:

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

Стаття надійшла до редакції 23 грудня 2020 р.