УДК 349.232

Т. Б. ФАРТУШОК

Тарас Богданович Фартушок, *суддя Господарського суду Львівської області*

ПРИНЦИПИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В АСПЕКТІ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Одна з умов захисту прав громадян будь-якої країни – належна оплата праці. Це рушійна сила для підвищення добробуту населення, що приводить до соціально-економічного розвитку держави. Порядок та визначальні передумови встановлення прав і обов'язків суб'єктів правовідносин з оплати праці, гарантії захисту їх прав та законних інтересів визначаються принципами оплати праці.

Наука дає кілька визначень поняття принципів права. Серед них можна виділити наступні: це засади, на яких ґрунтується право як система норм; це вектор, який вказує на напрям розвитку та функціонування права. Класифікувати принципи права можна за різними критеріями. Зокрема, за дією можна поділити на галузеві та міжгалузеві, а також на принципи, котрі охоплюють один чи більше інститутів певної галузі права. До останніх і належать принципи оплати праці як інституту трудового права.

Питанням принципів оплати праці приділялась увага в роботах таких науковців, як В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, О. В. Валецька, Л. П. Гаращенко, Я. В. Сімутіна, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інших.

Проте питання принципів оплати праці, з урахуванням генезису трудових відносин загалом, не втрачає свою актуальність, оскільки їх вивчення та деталізація є необхідною передумовою побудови належної системи захисту прав працівників на оплату праці, яка буде мати чітке внутрішнє співвідношення та гарантувати дієвість захисту як шляхом забезпечення права, так і захисту від порушення.

Деталізація принципів оплати праці саме в аспекті захисту права на оплату праці є **метою** даної статті.

Законодавство України виділяє такі принципи оплати праці, як принцип гарантованості оплати праці, принцип рівності сторін, принцип рівності оплати праці, принцип єдності та диференціації оплати праці, принцип невідворотності захисту права на оплату праці. Є ряд інших принципів оплати праці: принцип матеріальної заінтересованості, принцип простоти й доступності оплати праці та інші.

У ст. 1 Закону України «Про оплату праці» закріплено, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Наукова література дає кілька десятків трактувань сутності заробітної плати. Це зумовлено різними науковими поглядами дослідників. Однак заробітну плату потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає заінтересованість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя, мотивація до підвищення ефективності праці та праці загалом); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування»[1]; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника[2].

Значна частина дослідників розглядають заробітну плату та оплату праці як тотожні поняття. Наприклад, В. М. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними існує певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводять за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень»[3].

Якщо говорити про правовий аспект, то Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна стверджують, що термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду[4]. Думку вищезазначених авторів поділяємо та хочемо зазначити, що і принципи оплати праці відрізняються від принципів заробітної плати як різні за змістом (поняття «оплата праці» є ширшим за змістом, ніж «заробітна плата»).

З урахуванням наведеного можна стверджувати, що саме на принципах оплати праці будується правова система захисту оплати праці. Розглянемо деякі з них.

Серед найважливіших принципів оплати праці – принцип єдності та диференціації, метою якого є встановлення єдиних умов праці для всіх працівників та їх диференціація за певних обставин для певних категорій працівників. Кожен має право заробляти на своє життя, проте це право диференціюється залежно від певних об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо. Ці обставини потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. У результаті об'єктивні обставини призводять до порушення єдиних правил, що регулюють застосування праці, і вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці[5].

© Т. Б. Фартушок, 2015

Як влучно зауважила Я. В. Сімутіна, забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – неодмінна умова виконання оплатою праці її основних функцій[6].

Рівність оплати праці означає застосування єдиних критеріїв в оцінці праці. Такими критеріями є: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства, тобто кількість та якість праці. Оскільки професійно-ділові якості працівника та умови виконуваної роботи фактично є неоднаковими, то й оплата праці для того, щоб відповідати кількості та якості праці, повинна бути фактично неоднаковою. Тому диференціація оплати праці разом із єдністю оплати є економічно обґрунтованою та слугує правовим принципом регулювання оплати праці.

Вищезазначені три чинники визначають потребу у прийнятті спеціальних норм, які регламентують особливості оплати праці державних службовців, суддів, прокурорських працівників, медичних працівників, працівників освіти, жінок, неповнолітніх, інвалідів та особливості оплати праці залежно від кваліфікації, спеціалізації й фаховості. Диференціація та єдність оплати праці забезпечуються, по-перше, шляхом прийняття нормативних актів на рівні законів (в аспекті принципу єдності особливе, фундаментальне значення для визначення принципових положень регулювання відносин оплати праці має Конституція України та Кодекс законів про працю України), підзаконних у тому числі відомчих актів, по-друге, локальною нормотворчістю. За цих умов найбільш оптимальним поєднанням загального й особливого при забезпеченні єдності та диференціації правового регулювання оплати праці з використанням локальних норм є розробка і прийняття примірних чи типових нормативних актів як основи локальної нормотворчості.

Єдність правового регулювання оплати праці забезпечується такими правовими засобами, як: 1) встановлення мінімальних гарантій в оплаті праці; 2) закріплення в нормах права загальних правил нормування праці та порядку заміни й перегляду норм праці; 3) визначення на державному рівні основних систем оплати праці; 4) встановлення у законодавстві загальних норм, що регулюють оплату праці при відхиленні від нормальних умов праці; 5) визначення компетенції державних органів, організацій, а також конкретних працівників та роботодавців у питаннях встановлення умов оплати праці[7].

Слід звернути увагу також на принцип рівності сторін, який не є згаданим вище принципом рівності оплати праці, оскільки цей принцип розуміється в розрізі того, що рівні суб'єкти захисту при рівному об'єкті захисту обирають з однакового переліку форм захисту. При цьому під поняттям «суб'єкт захисту» в даному випадку розуміється особа, права якої порушені. Водночас дане поняття для визначення цього принципу слід максимально конкретизувати (наприклад, працівник, працівник – жінка, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною … тощо), оскільки рівність сторін може бути досягнута виключно при рівному (тотожному) переліку ознак, які їх характеризують.

Принцип гарантованості оплати праці полягає у відповідній оплаті працівнику за виконану ним роботу. Також цей принцип передбачає гарантовану й регулярну оплату праці у наперед визначених розмірах та у певні строки. Заробітна плата працівників гарантується державним регулюванням оплати праці. З метою уникнення ухилень від оплати заробітної плати працівникам цей принцип закріплено і на законодавчому рівні.

У широкому розумінні цей принцип передбачає і захист від порушеного права працівника на оплату праці як шляхом встановлення регуляторних механізмів, так і невідворотності поновлення порушеного права і покарання за порушення та гарантію забезпечення цього передусім на законодавчому рівні.

Принцип матеріальної заінтересованості забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці. Він стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації. При цьому більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками.

Принцип плановості оплати праці випливає з необхідності планування рівня заробітної плати, фонду оплати, строків і періодичності виплати заробітної плати. Підприємствами визначаються у плановому порядку розмір фонду заробітної плати за сталими нормативами, а також плановим обсягом виробництва продукції: збільшення фонду заробітної плати нерозривно пов'язано з рівнем виконання плану виробництва продукції, надання послуг. Принцип плановості в організації оплати праці орієнтує підприємства на збільшення виробництва продукції без залучення зайвої робочої сили. За умови дотримання цього принципу є можливість регулювати накопичення та споживання як на окремому підприємстві, так і в межах країни в цілому.

Ще один принцип оплати праці – принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати. Цей принцип полягає у підвищенні оплати праці за рахунок забезпечення зростання продуктивності праці.

Відомо, що члени суспільства не можуть споживати більше, ніж вони виробляють. Дотримання цього принципу забезпечує розширене відтворення виробництва на підприємствах, створює нормальне співвідношення між споживанням і нагромадженням. Зростання заробітної плати можливе за умови систематичного розширеного відтворення виробництва, тобто неухильного зростання валового внутрішнього продукту. Досягти цього можна лише за умови підвищення продуктивності індивідуальної та суспільної праці, однак це зростання має випереджати зростання заробітної плати. Якщо ж остання зростатиме швидше, ніж продуктивність праці, то це призведе до скорочення фонду нагромадження та росту споживання і, відповідно, до гальмування темпів відтворення. Оскільки тоді з валового внутрішнього продукту насамперед треба буде компенсувати витрачені засоби виробництва, виділити додаткову частину для розширення виробництва, а також створити страховий фонд. Без дотримання цих складових неможливе нормальне продуктивне виробництво, а відтак, належне забезпечення та гарантування права на оплату праці.

Один із важливих принципів оплати праці – вирівнювання рівня оплати та скорочення різниці в доходах між високо- і малооплачуваними категоріями працівників. Така різниця зумовлена не лише неоднаковими рівнями продуктивності праці та доходів на окремих підприємствах, різними рівнями кваліфікації працівників, а й загальним станом розвитку економіки країни. Цей принцип передбачає визначення державою розміру мінімальної заробітної плати з урахуванням вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації й розвитку економіки країни. Згідно з Законом України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості з розрахунку на працездатну особу. Проте скорочення різниці в доходах повинно відбуватись виключно за рахунок підвищення рівня забезпечення мінімальної заробітної плати, оскільки зниження чи навіть нормативне обмеження рівня максимальної заробітної плати суперечить принципу матеріальної заінтересованості, негативно впливає на мотивацію праці працівника, та порушує, на думку автора, права працівника на оплату праці в широкому розумінні (під порушенням взято і обмеження права на отримання співрозмірної винагороди за працю).

Принцип простоти й доступності оплати праці полягає у розробці, оприлюдненні та впровадженні у виробництво таких систем, форм оплати праці, які були б зрозумілими і прийнятними для більшості безпосередніх учасників виробничого процесу. Вони мають розкривати зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою.

Принцип невідворотності захисту означає досягнення такої юридичної конструкції норм в інституті захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці, за яких при будь-якому невизнанні, оспорюванні чи порушенні права чи інтересу на оплату праці його захист не буде залежати від волі суб'єкта, право чи інтерес якого порушено, а буде невідворотним у будь-якому випадку.

Варто зазначити, що вищезазначені принципи оплати праці дають нам можливість побудови належної системи захисту прав працівників на оплату праці, яка буде мати чітке внутрішнє співвідношення та гарантувати дієвість захисту як шляхом забезпечення права, так і захисту від порушення.

Закріплення та виконання цих принципів надасть нам можливість розв'язати одне із найбільш актуальних завдань, а саме – подолати низький рівень життя людей. Якщо працівники матимуть належний захист оплати праці, відповідний рівень заробітної плати, то зростатиме добробут населення, а разом із тим – і економічний рівень нашої держави. Принципи оплати праці – це координати того шляху, яким повинна рухатись країна, котра прагне не лише «де юре» закріплення статусу правової держави, а й «де факто».

---

[1] *Мочерний С.* Економічна енциклопедія / С. Мочерний : у 3 т. – К. : Академія, 2000. – Т. 1 / ред. кол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – С. 584.

[2] *Тимош І. М.* Економіка праці : навч. посібн. / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – С. 185.

[3] *Лукашевич В. М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / В. М. Лукашевич. – Новий світ. – 2004. – С. 139.

[4] *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – С. 81.

[5] *Караваев Я. А.* Основные принципы советского трудового права / Я. А. Караваев, Г. И. Гуляев. – М. : ВЮЗИ, 1957. – С. 24–25.

[6] *Сімутіна Я. В.* Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : моногр. / Я. В. Сімутіна. – К. : Київський університет права НАН України, 2009. – С. 56.

[7] *Сімутіна Я. В.* Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часопис Київського університету права. – 2010. – № 3. – С. 139–142.

Резюме

Фартушок Т. Б. **Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці.**

У статті розглянуто та розкрито зміст основних принципів оплати праці та виокремлено з них принципи, які є безпосередньо принципами захисту права на оплату праці. Саме на принципах оплати праці будується правова система захисту оплати праці.

Зроблено висновок, що принципи оплати праці дають можливість побудови належної системи захисту прав працівників на оплату праці, яка буде мати чітке внутрішнє співвідношення та гарантувати дієвість захисту як шляхом забезпечення цього права, так і захисту його від порушення.

З урахуванням існуючих позицій вчених автор робить висновок, що принципи оплати праці різняться від принципів заробітної плати як принципи різні за змістом (поняття «оплата праці» є ширшим за змістом) понять.

Ключові слова: право, оплата праці, захист, працівник, принцип.

Резюме

Фартушок Т. Б. **Принципы оплаты труда в аспекте защиты права на оплату труда.**

В статье рассмотрено и раскрыто содержание основных принципов оплаты труда и выделены из них принципы, являющиеся непосредственно принципами защиты права на оплату труда. Именно на принципах оплаты труда строится правовая система защиты оплаты труда.

Сделан вывод, что принципы оплаты труда дают нам возможность построения надлежащей системы защиты прав работников на оплату труда, которая будет иметь четкое внутреннее соотношение и гарантировать действенность защиты как путем обеспечения права, так и защиты его от нарушений.

С учетом позиций ученых по данному вопросу автор приходит к выводу, что принципы оплаты труда отличаются от принципов заработной платы как принципы, разные по содержанию (понятие «оплата труда» более широким по содержанию) понятий.

Ключевые слова: право, оплата труда, защита, работник, принцип.

Summary

Fartushok T. **Remuneration principles in terms of protection of rights for labor payment.**

The author notes that proper remuneration is one of the conditions for the protection of rights of citizens of any country. Fixing the remuneration principles in the legislation is a prerequisite for guarantees of protection of these rights.

Detailing the principles of remuneration in terms of protection of rights for labor payment is the purpose of this article.

The author analyzed some positions of well- known scientists on principles of remuneration and pointed his own opinion on them.

Principles of remuneration are not the same as the principles of wages.

Taking into account the analysis of the positions of scientists author concludes that the principles of remuneration differ from the principles of wages, as these principles are different in its meanings (the first one is a broader content).

Key words: law, remuneration of labour, protection, worker, principle.

УДК 346.544.6

Т. М. ЧЕРЕДНІКОВА

***Тетяна Миколаївна Чередніков**а, здобувач Інституту економіко-правових досліджень НАН України*

ПОНЯТТЯ НАФТИ ТА НАФТОПРОДУКТІВ ЯК ОБ'ЄКТІВ ПРАВОВІДНОСИН З ПОСТАВКИ

На перший погляд може здатися, що питання визначення поняття нафти та нафтопродуктів як об'єктів господарських правовідносин з поставки отримало належне визначення як у юридичній літературі, так і в актах чинного законодавства України. Втім, детальний аналіз нормативно-правових актів та вивчення наукових підходів до визначення сутності нафти та нафтопродуктів як об'єктів економічного обігу свідчать про наявність суперечностей як суто теоретичного, так і практичного характеру. Саме вказаними та іншими обставинами зумовлюється актуальність виконання представленого дослідження.

У цілому окремі аспекти правового режиму нафти та нафтопродуктів як об'єктів правовідносин з поставки знайшли відображення у наукових працях О. О. Гавриліної, Д. Д. Логофета, В. В. Романової, М. В. Саудаханова, С. Л. Ситнікова та ін. Водночас невирішеними та такими, що потребують поглибленого висвітлення, залишаються питання конкретизації правових норм, які визначають нафту та нафтопродукти як об'єкт господарського обігу.

У зв'язку з цим **метою** дослідження є виявлення правових кваліфікуючих ознак нафти та нафтопродуктів як об'єктів господарських правовідносин з поставки.

Зокрема, нафта є складовою надр України і розглядається як корисна копалина, яка видобувається з-під земної кори. Кодекс України про надра від 27 липня 1994 р. не дає визначення поняття «нафта», проте зі змісту випливає, що нафта належить до нафтогазоносних надр (ст. 3-1)[1].

Розвиваючи положення кодифікованого нормативного акта, Закон України «Про нафту і газ» від 12 липня 2001 р. наголошує, що **нафта** – це корисна копалина, що являє собою суміш вуглеводнів та розчинених в них компонентів, які перебувають у рідкому стані за стандартних умов (тиску 760 мм ртутного стовпа і температури 20 C^o), і є товарною продукцією (ст. 1)[2]. Як можна побачити, до числа кваліфікуючих ознак нафти додається вказівка на якості цієї корисної копалини як **товарної продукції**. При цьому зміст терміна «товарна продукція» не розкривається у тексті названого Закону. З'ясувати змістовне навантаження цього поняття виявляється досить складним завданням навіть у разі здійснення спроб аналізу інших актів нафтогазового законодавства України.

Дослідження спеціального законодавства України з питань бухгалтерського обліку та фінансової звітності також не привносить ясності у розуміння поняття «товарна продукція». Можна зустріти лише згадку про «готову продукцію» у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», затвердженому наказом Міністерства фінансів України від 20 жовтня 1999 р. № 246. Зокрема, готовою визнається продукція, що виготовлена на підприємстві, в установі, призначена для продажу і відповідає технічним та якісним характеристикам, передбаченим договором або іншим нормативно-правовим актом (абз. 4 п. 6)[3].

Взаємозв'язок між поняттями товарна та готова продукція простежується, якщо звернутися до наукових джерел і енциклопедичної літератури. Так, окремі науковці зазначають, що «частина валової продукції, вироблена аграрними підприємствами, реалізується за різними каналами: державі, населенню, на ринку, під-

© Т. М. Чередніков, 2015