

ЩОДО ЗМІСТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

У статті зроблено спробу за допомогою наукового аналізу встановити зміст конституційного права на оплату праці. Доведено, що оплата праці є істотною умовою трудового договору й стимулювальним чинником, який впливає на підвищення трудової активності працівника. Маючи самостійну цінність як суб'єктивне право окремого працівника, воно є органічним елементом системи прав і свобод громадянина.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір, оплата праці, заробітна плата, суб'єктивне право.

Важливою умовою життєдіяльності людей є праця, яка становить вольову діяльність, спрямовану на створення матеріальних цінностей. Досвід створення матеріальних і духовних благ передається від покоління до покоління. За весь час розвитку людства результат свідомої суспільної трудової діяльності з кожним поколінням ускладнювався, але не втрачався. Тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засіб до життя і сфера ствердження особи. Потреби матеріального характеру є головними й лежать в основі життя людей.

Для того, щоб мати їжу, одяг, взуття, люди, незалежно від своєї волі та свідомості, вступають у відносини з іншими людьми з виробництва й розподілу цих благ. Ці зв'язки неможливі без певної організації, що створюється на базі взаємодії людей один з одним. Виникають відносини з виробництва, управління та розподілу, створюється власність на знаряддя й засоби виробництва, на результати своєї та чужої праці [9, с. 7]. За таких умов основним мотивувальним чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці не враховуються, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

Метою статті є визначення змісту права на оплату праці в умовах формування ринкової економіки.

Оплата праці є чи не найбільш важливою категорією в системі умов праці. Для роботодавця вона є платою за робочу силу й становить одну з основних статей витрат у собівартості товарів та послуг, що надаються, а для працівника – основну частину його особистого доходу, засіб відтворення

робочої сили та поліпшення рівня благополуччя самого працівника і його сім'ї.

Статтею 43 Конституції України [4] передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Закріплюючи це право, Основний Закон одночасно проголосив і право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом. Таким способом Конституція України фактично повністю відтворила міжнародні правові стандарти в царині оплати праці.

Зокрема, у ст. 23 Загальної декларації прав людини [3] сформульовано основні трудові права та свободи людини, до яких входять і основні права у сфері оплати праці: а) право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; б) право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її родини.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [5] проголошує право кожної людини заробляти собі на життя працею (ст. 6) та право на винагороду, яка б забезпечувала, як мінімум, задовільне існування для працівників та членів їх сімей (ст. 7).

Європейська соціальна хартія (переглянута) [2] у ст. 4 закріплює право кожного на справедливу винагороду, яка б забезпечувала задовільний рівень життя для всіх працівників та членів їх сімей.

Судова практика свідчить, що позови з приводу виплати заробітної плати найчастіше зустрічаються серед інших трудових спорів. До головних причин масових порушень законодавства України про оплату праці належать: відсутність ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів, які б примушували роботодавців до безумовного їх виконання; недобросовісний відомчий і регіона-

льний контроль за дотриманням законодавства про працю й оплату праці галузевих міністерств, відомств, органів місцевої виконавчої влади; відсутність ефективних юридичних та організаційних процедур забезпечення реального й відповідного представництва інтересів держави в акціонерних організаціях, де є частина державної власності; неієздатність комісій з трудових спорів; низький рівень правових знань та безвідповідальність керівників організацій, посадових осіб і персоналу за дотриманням трудового законодавства [1].

У трудовому законодавстві України для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, вживаються два терміни: “заробітна плата” та “оплата праці”. З погляду прав та обов’язків сторін трудових правовідносин вони є синонімами, тому не випадково, що в багатьох нормативно-правових актах при визначенні однієї з категорій використовується інша і навпаки. Зокрема, у Правилах організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України, затверджених постановою правління Національного банку України від 19 березня 2003 р. № 124 [7], оплата праці визначається як заробітна плата та інші виплати, отримані робітниками й службовцями. У буквальному сенсі “заробітна плата” – це об’єкт правовідносин, а оплата праці – це дія роботодавця щодо виконавчої працівником роботи [6, с. 507].

Стаття 1 Закону У “Про оплату праці” [8] фіксує, що заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Зазначимо, що розуміти під заробітною платою винагороду почали за радянських часів, коли працю розглядали як першу життєву необхідність кожної людини. Тобто в тих умовах сприйняття заробітної плати як винагороди було доречним та обґрунтованим. Сьогодні ж заробітна плата не є винагородою, а в умовах ринкової економіки вона є оплатою затрачених зусиль на виконання певної роботи, тобто має компенсаційний та відшкодувальний характер. Тим більше таке твердження є правильним з урахуванням того, що рівень сучасної заробітної плати не дає змоги говорити про неї як про винагороду, оскільки її не вистачає на забезпечення гідного рівня проживання себе та членів своєї сім’ї [1].

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства й колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Роботодавець при укладенні останнього зобов’язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і строки виплати.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи,

професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й господарської діяльності підприємства. При цьому такий розмір може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати лише у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших причин, передбачених чинним законодавством, які мали місце з вини працівника.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). До неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб. Відповідно до ст. 9 Закону “Про оплату праці”, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров’я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загальної рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Забороняється дискримінація в оплаті праці, зниження її розміру залежно від походження, соціального, майнового стану, політичних, релігійних переконань, членства у профспілці, місця проживання та інших причин, встановлених у законі.

Суб’єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку погіршувати становище працівника в оплаті праці порівняно з умовами, передбаченими законодавством, угодами, колективними договорами. Чинне законодавство забороняє відрахування із зарплати, метою яких є пряма чи непряма сплата власнику чи будь-якому посередникові за одержання або збереження місця роботи. Відрахування можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законом. Зокрема, згідно зі ст. 127 КЗпП, за наказом (розпорядженням) власника можуть бути проведені відрахування: а) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; б) при

звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки; в) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації. В усіх вказаних випадках відрахування можуть провадитись, якщо працівник не оспорує підставу й розмір відрахування. Іншими словами, необхідно отримати згоду працівника на таке відрахування.

Таким чином, забезпечення права працівника на заробітну плату здійснюється за допомогою, по-перше, правового регулювання прав працівника на оплату праці, а, по-друге, встановлення заходів юридичної відповідальності роботодавця за порушення цих прав. Права, які належать працівнику у зв'язку з оплатою праці, можна поділити на: 1) право на справедливу оплату праці; 2) право на заробітну плату відповідно до результатів витраченої праці. Перше з них є суб'єктивним правом працівника як учасника трудових правовідносин. Його здійснення може виявлятися як у діях, що вчиняє сама особа, якій належать такі права, так і у вимогах здійснення (або відмови від здійснення) певних дій від інших осіб.

Трудове законодавство поряд із нормами, що регулюють звичайні відносини між працівниками та роботодавцями у сфері оплати праці (регулятивні норми), містить також норми, які повинні виконуватися у випадку порушення права працівника на заробітну плату (охоронні норми). До регулятивних слід віднести права та обов'язки сторін трудових правовідносин щодо оплати праці. Роботодавець має право заохочувати працівника за ефективну працю, приймати локальні нормативні акти, в яких закріплюються питання оплати праці, вимагати від працівника виконання трудових обов'язків згідно з трудовим договором. Водночас роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам рівну плату за працю рівної цінності, виплачувати в повному обсязі належну їм заробітну плату в терміни, визначені законодавством, колективним чи трудовим договором; встановлювати попередньо, тобто до початку виконання трудових обов'язків, норми праці, систему та строки її оплати, порядок розрахунків, збереження заробітної плати за певні періоди; здійснювати контроль за дотриманням законодавства про нарахування та виплату заробітної плати. Захист прав працівників на оплату праці здійснюється за допомогою охоронних норм, які визначають заходи державного примусу, що застосовуються за порушення правових заборон. До таких норм належать встановлення відповідальності роботодавця за невиплату чи затримку виплати заробітної плати, відшкодування моральної шкоди [10, с. 253–255].

Висновки. Оплата праці є істотною умовою трудового договору та стимулювальним чинником, який впливає на підвищення трудової активності працівника, досягнення вищих результатів у своїй праці.

Маючи самостійну цінність як суб'єктивне право окремого працівника, право на оплату праці є органічним елементом системи прав і свобод в Україні. Його реалізація залежить від існуючих у країні економічних, політичних, соціальних, правових та інших гарантій.

Список використаної літератури

1. Вавженчук С.Я. Забезпечення конституційного права на оплату праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11vcjnop.pdf>.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія РЄ від 03.05.1996 р. № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51.
3. Загальна декларація прав людини: прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948 р. // Документи ООН A/RES/217A: Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю.К. Качуренко. – 2-ге вид. – К.: Юрінформ, 1992. – С. 18–24.
4. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: пакт ООН від 16.12.1966 р. // Вісник КС України. – 2006. – № 4.
6. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
7. Про затвердження Правил організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України: постанова правління Національного банку України від 19.03.2003 р. № 124 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua>.
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
10. Сімутіна Я.В. Право на оплату праці та вдосконалення механізмів його реалізації / Я.В. Сімутіна // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XI регіональної науково-практичної конференції, 3–4 лютого 2005 р. – Львів: Юридичний факультет Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2005. – С. 253–255.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2013.

Неплюхина С.Э. О содержании конституционного права на оплату труда

В статье сделана попытка с помощью научного анализа установить содержание конституционного права на оплату труда. Доказано, что оплата труда является существенным условием трудового договора и стимулирующим фактором, влияющим на повышение трудовой активности работника. Имея самостоятельную ценность как субъективное право отдельного работника, оно является органическим элементом системы прав и свобод гражданина.

Ключевые слова: *работник, работодатель, трудовой договор, оплата труда, заработная плата, субъективное право.*

Neplukhina S. About maintenance of constitutional right on payment of labour

In the article an attempt is done by a scientific analysis to set maintenance of constitutional right on payment of labour. It is well-proven that payment of labour is the substantial condition of labour contract and stimulant factor, influencing on the increase of labour activity of worker. Having an independent value as equitable right of separate worker, it is the organic element of the system of rights and freedoms of citizen.

Key words: *worker, employer, labour contract, payment of labour, earnings, equitable right.*