

Поліщук М.С.

*канд. юрид. наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін
ДВНЗ УАБС НБУ*

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРИ ТА ЗМІСТУ ІНСТИТУТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ніхто не буде заперечувати, що заробітна плата є одним з провідних інструментів соціальної політики. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави забезпечувати якість життя соціуму загалом і кожної людини окремо. Але сучасний стан інституту заробітної плати не дозволяє йому повноцінно функціонувати, адже чинне трудове законодавство містить багато розбіжностей щодо його структури, нелогічних визначень внутрішньосистемних термінів, а ще, в цілому, він не відображає економічної сутності заробітної плати. З огляду на це виникає потреба реформування зазначеного інституту, яке б відобразило його дійсне призначення та було б спрямоване на істотне підвищення фактичного розміру заробітної плати.

Відповідно до Кодексу законів про працю (1971 р.) та ЗУ «Про оплату праці» (1995 р.), «заробітною платою є *винагорода*, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». За структурою заробітна плата є явищем складним, адже в неї включається основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Для більшості населення нашої держави заробітна плата є основним джерелом існування, в результаті чого її можна називати *одним з основних видів доходів громадян*. Зазначена позиція знаходить свій розвиток в Податковому кодексі України (2011 р.), п. 164.1 якого визначає, що «базою оподаткування фізичних осіб є чистий річний оподатковуваний *дохід*, який визначається шляхом зменшення *загального оподаткованого доходу* на суми податкової знижки такого звітного року». Щодо *змісту загального оподаткованого доходу* платника податку, то п. 164.2 до нього включає: 1) доходи у вигляді заробітної плати та 2) доходи, отримані платником податку як додаткове благо (за деякими виключеннями). Отже, з огляду на тісний зв'язок правової категорії

«заробітна плата» та категорії економічної – «база оподаткування», а також для усунення протиріч у їхньому застосуванні, вважаємо за необхідне уніфікувати дефініції вказаних понять та їх структуру. В наших попередніх дослідженнях ми вже доводили доцільність розкриття сутності «заробітної плати» через термін «ціна», семантичне значення якого є найбільш вільним від правових понять нижчого рівня, а отже може вважатись за елементарну одиницю, застосування якої у визначенні не буде порушувати законів логіки. Під «ціною», відповідно до тлумачного словника, мається на увазі «вартість товару, виражена в грошових одиницях» [1, с. 1588]. Отже, якщо під «товаром» розуміти *працю*, яку працівник застосовує в межах реалізації трудових функцій, дане формулювання виглядає об'єктивним. Воно видається також абсолютно логічним, якщо тлумачити значення терміну «заробітна плата» в контексті розуміння поняття «дохід», виходячи з його значення за тлумачним словником. Так, *дохід* — це: 1) «гроші або матеріальні цінності, одержувані державою, юридичною та фізичною особою внаслідок якої-небудь діяльності (виробничої, комерційної, посередницької і т. ін.)»; 2) «*прирощення активів за рахунок продажу товарів і послуг*»; 3) «збільшення економічних вигод у вигляді надходження активів або зменшення зобов'язань, які призводять до зростання власного капіталу» [1, с. 321]. За визначенням же п 14.1.56 Податкового кодексу «*доходом є загальна сума доходу платника податку від усіх видів діяльності, отриманого (нарахованого) протягом звітного періоду в грошовій, матеріальній або нематеріальній формах ...*». Щодо зазначеного визначення вважаємо за необхідне відзначити, що зміст його є достатньо сумнівним, адже містить «логічне коло» і сконструйоване воно за допомогою казуїстичного перерахунку елементів, які входять до даного поняття.

Тепер, в контексті з'ясованого нами реального значення поняття «дохід», визначимо загальний зміст терміну «заробітна плата». Попередньо ми довели, що трудове та податкове законодавство, в певній мірі, розуміють та використовують обидва зазначені терміни як синоніми. Таким чином, спираючись на закони логіки, ми маємо право «заробітну плату» умовно визначати як «збільшення економічних вигод працівника у вигляді поповнення

активів в результаті застосування власної праці». Але в контекст такого логічного, на наш погляд, визначення аж ніяк не вписуються визначені законодавцем елементи структури «заробітної плати» – компенсаційні, гарантійні та інші виплати (ст. 2 ЗУ «Про оплату праці»). Отже, спробуємо з'ясувати справжню структуру «заробітної плати». Так, дефініцій, які б розкривали зміст зазначених виплат (елементів структури заробітної плати) трудове законодавство не містить. Відповідно ж до визначень тлумачного словника, «компенсація» означає «відшкодування або покриття витрат», а «гарантія» – «поруку в чомусь або забезпечення» [1, с. 560, 222]. Виходячи з даного контексту, *компенсаційні виплати*, як нам здається покликані «покривати» додаткові витрати працівника, які він поніс в межах трудових відносин (витрати на відрядження, відшкодування працівникам витрат на придбання ним спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, виплати за використання для потреб виробництва власного інструмента та особистого транспорту тощо). Як наслідок, вони мають бути виключені з бази оподаткування доходів фізичних осіб, через те, що вони не є доходом (з огляду на реальний зміст даного терміну). *Гарантійні ж виплати*, по суті, мають на меті *забезпечити працівникові достатній життєвий рівень* в той період, коли він хоча юридично і перебував у трудових відносинах, але фактично трудових функцій не виконував (середня заробітна плата, що зберігається за основним місцем роботи, за період перебування працівника у відрядженні, у відпустці, тощо). Ці виплати в певних життєвих ситуаціях заміщують основну заробітну плату працівника, а отже їх можна вважати доходом, який підлягає оподаткуванню. До «інших» виплат, відповідно, слід було б віднести такі, що не входять до двох попередніх елементів, а також ті, які не є частиною «ціни» праці (основної заробітної плати). На наш погляд, їх можна було б регламентувати шляхом встановлення вичерпного переліку, з вказівкою на те, що вони не входять до бази оподаткування, з огляду на їх виключний характер (одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію; матеріальна допомога разового характеру, що надається окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами; допомога, що виплачується молодим спеціалістам під

час відпустки після закінчення навчального закладу тощо). Таке тлумачення структурних одиниць заробітної плати, на наш погляд, є найбільш логічним, підкреслює стимулююче значення даного інституту, а, також, пояснює структуру, що передбачена чинним законодавством.

З'ясуємо тепер, що ж відбувається в офіційно-нормативному просторі? З одного боку, як ми вже зазначали, законодавець регламентує структуру заробітної плати, але не пояснює мету такого кроку та чітко не визначає, які саме виплати він відносить до гарантійних, компенсаційних та «інших». Він просто називає виплати, на які має право працівник в тих чи інших випадках, причому ці випадки не становлять єдиної системи, адже вони передбачаються різними розділами КЗпП або взагалі різними нормативно-правовими актами (КЗпП, ЗУ «Про оплату праці», відомчі акти). З іншого боку, такі нормативні акти, як Податковий кодекс та «Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (затв. ПКМУ від 22.12.2010 р. № 1170), встановлюють випадки виключення певних виплат, що здійснюються в межах трудових відносин, з «бази оподаткування» громадян. Причому необхідно відмітити, що підзаконний акт передбачає вичерпний та набагато ширший перелік таких виплат, порівняно з Податковим кодексом, який дублює лише деякі позиції вказаного Переліку. Після вивчення зазначених видів виплат, які не підлягають оподаткуванню, розуміємо, що при їх розробці законодавець не дотримувався чіткої системи та обмежився простим казуїстичним переліком, причому різного змісту в різних актах. Така ситуація призводить до значного ускладнення розуміння норм права в цій сфері, невиправданих колізій та збільшення кількості нормативно-правових актів різного рівня.

З метою розв'язання зазначених проблем в процесі застосування інституту заробітної плати, вважаємо за необхідне переглянути його структуру і провести такі перетворення:

1. Усі ті виплати, на які має право працівник в межах трудових відносин і які сьогодні, відповідно до чинного законодавства, входять до структури «заробітної плати», поділити на «заробітну плату» та «інші виплати».

2. У структурі «новоствореної» «заробітної плати» виділити 2 елементи: «основна заробітна плата» та «додаткові виплати». Перший елемент буде визначати розмір «ціни» використаної праці і його зміст практично не зміниться порівняно з чинним законодавством. До другого елементу пропонуємо віднести: доплати і надбавки, гарантійні виплати (у нами визначеному значенні), премії. В такому вигляді, на наш погляд, структура «заробітної плати» буде відображати реальне призначення виплат працівникові та відповідати тому виду доходу, який передбачений як «база оподаткування фізичних осіб».

3. В категорію «інших виплат» пропонуємо віднести «компенсаційні» і «соціальні» виплати та доповнити її додатково вичерпним переліком «інших» випадків. Як нами вже було зазначено, «інші виплати» носять непостійний та виключний характер і мають інше цільове навантаження, що не дозволяє віднести їх до «доходу» у вузькому розумінні. Таким чином, пропонуємо цю категорію виключити з доходів, які входять до бази оподаткування фізичних осіб.

Запропоновані зміни, на наш погляд, по-перше, дозволять зменшити кількість нормативно-правових актів різних рівнів, по-друге, дозволять правильно та однозначно тлумачити норми права даної сфери, по-третє, призведуть до зменшення кількості зловживань, і, нарешті, по-четверте, нададуть можливість відобразити реальне призначення заробітної плати як одного з важливих економіко-правових чинників.

Список літератури:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

ЗАЯВКА УЧАСНИКА КОНФЕРЕНЦІЇ

1. Прізвище: **Поліщук (Бидюкова)**
2. Ім'я: **Марина**
3. По батькові: **Сергіївна**
4. Науковий ступінь **кандидат юридичних наук**
5. Тема виступу (доповіді): **ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗМІСТУ ТА СТРУКТУРИ ІНСТИТУТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**
6. Місце роботи повністю: **Українська академія банківської справи при Національному банку України**
7. Посада (повністю) **доцент кафедри державно-правових дисциплін**
8. Домашня адреса, на яку будуть надіслані матеріали конференції:
40024 м. Суми, пр. Даргомижського, б.14, кв.5
9. Контактні телефони: **095- 42- 41- 548**
10. E-mail: **polishuk_ms@mail.ru**
11. Чи планується приїзд і особиста участь у роботі конференції (так, ні)?
Так, планується
12. **Член Асоціації фахівців трудового права з 2006 року**

СУМСЬКА ДИРЕКЦІЯ ЗАПЗ "УКРПОШТА"
ВІДДІЛЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ N 11
М. СУМИ ВУЛ. СУПРУНА, 9
ПН 215600426655
ФН 1819006915

ЗВІРКО В В

№0501

ЕЛЕК. ПЕРЕК

КУАИ:61105 ХАРКІВ

КОМУ:САЛІВОН

ПЛАТА:10,00

СУМА ПЕРЕК:

250,00 Б

ПЛАТА ПЕРЕК:

10,00 Б

СУМА

260,00

ПАВ Б = 0,00%

0,00

ГОТІВКОЮ

400,00

ЗААЧА

140,00

ДАТА 31-03-2012 ЧАС 14:23:00 №6567

З. Н. ЕБ00000720

ДЯКУЄМО ЗА ПОКУПКУ, ЗАХОДЬТЕ ЦЕ !



ФІСКАЛЬНИЙ ЧЕК