

УДК 349.232

*Л. Єременко, канд. юрид. наук, старший викладач кафедри правознавства  
Севастопольського інституту банківської справи УАБС НБУ (м. Севастополь)*

## ЗНАЧЕННЯ СТРОКІВ У ПОРЯДКУ ОБЧИСЛЕННЯ Й ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

*Стаття присвячена дослідженню значення строків, які існують у трудовому праві при обчисленні й виплаті заробітної плати. У ній визначається співвідношення понять “заробітна плата” і “оплата праці”, розкриваються види строків щодо виплати заробітної плати, їх сутність та особливості.*

*Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, строк, обчислення заробітної плати, виплата заробітної плати.*

**Постановка проблеми.** Питання правової організації заробітної плати є об'єктом уваги та вивчення вченими різних країн протягом тривалого часу. Норми, що регулюють питання заробітної плати, діють у всіх країнах світу незалежно від способу організації економіки, однак методи правового регулювання оплати праці та рівні, на яких воно здійснюється, різні. Тому правове регулювання оплати праці в Україні потребує специфічних прийомів, що використовуються законодавцем для регулювання відносин, які входять до предмета трудового права та притаманні тільки даній галузі.

**Мета даної статті** полягає у визначенні значення строків, які існують у трудовому праві для порядку обчислення й виплати заробітної плати. Для цього автором планується визначити співвідношення понять “заробітна плата” і “оплата праці”, дослідити строки щодо виплати заробітної плати, визначити їх види, значення та особливості.

**Виклад основного матеріалу.** Щодо юридичного розуміння заробітної плати, то воно розглядається в двох аспектах. По-перше, як правовий інститут трудового права, що включає в себе систему правових норм, які регулюють порядок виплати заробітної плати, системи та критерії оплати праці тощо. По-друге, заробітну плату можна розглядати як елемент трудового правовідношення. В цьому розумінні, виходячи з положень ст. 21 КЗпП України, виплата заробітної плати є обов'язком роботодавця, що впливає із змісту трудового договору, і на яку має право претендувати працівник за виконану ним роботу.

До прийняття у 1995 році Закону України “Про оплату праці” на законодавчому рівні не було визначено поняття заробітної плати. Відповідно до ст. 1 вищезазначеного Закону заробітна

плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений власником орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Схоже визначення міститься в ст. 1 Конвенції МОП № 95 “Про захист заробітної плати” 1949 р., відповідно до якої термін “заробітна плата” означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано. З наведених визначень випливає, що заробітна плата як юридична категорія характеризується наступними ознаками. По-перше, це винагорода за виконану роботу; по-друге, вона виплачується систематично, переважно у грошовому виразі; по-третє, заробітна плата – це винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором; по-четверте, правосуб'єктністю у цих відносинах володіють працівник та власник або уповноважений ним орган, по-п'яте, ця винагорода виплачується з урахуванням особистого трудового внеску працівника залежно від кількості та якості виконуваної ним роботи за наперед встановленими нормами та розцінками, по-шосте, ця винагорода носить гарантований характер.

Термін “заробітна плата” у законодавстві з'явився набагато раніше за поняття “оплата праці”. Вперше він зустрічається у Статуті про промислову працю Російської імперії, в якому під заробітною платою розуміли винагороду за фізичну працю найманого працівника [2, с. 18]. На думку авторів Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю, терміни “заробітна плата” та “оплата праці” є синонімами з точки зору прав та обов'язків суб'єктів

правовідносин із винагороди за працю. Різниця між ними полягає в тому, що поняття “заробітна плата” (“заробіток”) акцентує увагу на об’єкті правовідносин між сторонами трудових правовідносин, а категорія “оплата праці” (“роботи”) вказує на дії роботодавця, які він зобов’язаний вчинити на підставі трудового договору (оплатити роботу) [3, с. 45].

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко вважають, що з точки зору 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. Науковці, для прикладу, звертаються до Правил організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України, затверджених постановою правління Національного банку України від 19 березня 2003 р. № 124, в яких оплата праці визначається як заробітна плата та інші виплати, отримані робітниками та службовцями. У буквальному сенсі “заробітна плата” – це об’єкт правовідносин, а “оплата праці” – це дія роботодавця по відношенню до виконаної працівником роботи [4, с. 454, 455].

Однак окремі вчені застерігають від застосування синонімів у праві для визначення одних і тих же понять, називаючи це одним із найпоширеніших порушень принципу єдності юридичної термінології. “Зовні це здається незначним відхиленням, яке не зачіпає основного змісту та водночас збагачує стиль законодавства. Але це враження є помилковим, оскільки в мові практично немає абсолютних синонімів. Окрім того, сам факт застосування синонімічних термінів може скласти помилкове враження, ніби вони мають різний юридичний зміст” [5, с. 114]. Дійсно, ці терміни відрізняються між собою саме тим, що вкладати у зміст терміна “заробітна плата”, і що – в поняття “оплата праці”. Так, наприклад, А. Ю. Пашерстник вважав їх синонімами [6, с. 160], а на думку Р. З. Лівшиця, вони співвідносяться між собою як частина і ціле [7, с. 7]. Єдине, в чому зійшлась більшість правників, так це в застосуванні поняття “заробітна плата” як винагороди за працю в трудовому праві та терміна “оплата праці”, який визначає дію принципу відшкодувальності у цивільному праві [8, с. 18].

Законодавець, розкриваючи зміст поняття “заробітна плата”, наголошує, що це винагорода, котра виплачується працівникові за виконану ним роботу на основі трудового договору (ч. 1 ст. 1 Закону “Про оплату праці”) [1]. Заробітна плата як винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором (контрактом), дозволяє відмежувати заробітну плату від оплати праці за циві-

льно-правовим договором, а також від будь-якого іншого прибутку, не пов’язаного з особистим виконанням трудової функції на підставі трудового договору (контракту). Оплата “живої” праці характеризує тільки трудові відносини, оскільки при укладанні цивільно-правового договору, пов’язаного з виконанням певної роботи, відбувається оплата вже уречевленого кінцевого результату. Ознака “винагорода за роботу як за живу працю” дозволяє відрізнити заробітну плату також від інших доходів, таких, як одержання дивідендів або відсотків за банківським внеском, оскільки останні не передбачають залежності отримання доходу від виконання будь-якої роботи.

Законодавець надає важливого значення строкам у правовому регулюванні відносин щодо оплати праці. До системи основних державних гарантій по оплаті праці працівників включаються, зокрема, строки й черговість виплати заробітної плати. Статтею 179 Кримінального кодексу України встановлено кримінальну відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більше ніж за один місяць. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, за порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплату її не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю встановлена також адміністративна відповідальність посадових осіб організацій. С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко наголошують, що кримінальна відповідальність за ст. 175 КК України може наставати лише у випадку не виплати заробітної плати в повному обсязі, а в разі її неповної виплати кожного місяця керівника можна притягнути тільки до адміністративної відповідальності. Інакше спростовується дія ч. 1 ст. 41 КУпАП і настає зайва та безпідставна криміналізація діянь керівників підприємств [4, с. 476].

Строки, закріплені в правовому інституті “заробітна плата”, за їх цільовим призначенням можна розділити на три групи.

*Перша група* – це строки, що забезпечують необхідний рівень життя для працівника й (або) членів його сім’ї (ст. 97, 98, 113, 116, 120, 121 КЗпП України) [9]. Вони регламентують час виплати заробітної плати. Дані строки є імперативними. Так, максимальні строки виплати заробітної плати повинні забезпечувати таке положення, за якого заробітна плата виплачувалася б не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістьнадцяти днів, для трудящих з погодинним, поденним або потижневим вирахуванням заробітної плати.

Слід зауважити, що законодавством не забороняється виплачувати заробітну плату в інші (більше стислі) строки. Головною умовою є те, щоб проміжок часу між виплатами заробітної плати не перевищував шістнадцяти календарних днів. Згідно з п. 4 Рекомендації Міжнародної організації праці від 1 липня 1949 р. № 85 “Про охорону заробітної плати” зарплата повинна виплачуватися не рідше одного разу на місяць для службовців, якщо вона встановлена на основі місячного або річного вирахування [10]. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Тим самим працівникові гарантується час виплати заробітної плати, при якому підтримується достатній рівень матеріального забезпечення для нього й (або) членів його сім’ї.

Крім того, дані строки визначають періоди для розрахунку середньої заробітної плати. Вони закріплені в імперативній формі і є порівняно тривалими.

Також дані строки регламентують періоди збереження за працівником попереднього середнього заробітку під час виконання ним іншої трудової функції або при зміні істотних умов трудового договору, а також час, протягом якого працівникові встановлена скорочена тривалість щоденної роботи. Дані строки, як правило, є імперативними. Зокрема, при переведенні працівника на іншу постійну, нижче оплачувану, роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з незалежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

М. І. Кучма та Є. А. Хлистова вказують, що звичайний або близький до нього рівень оплати праці зберігається за працівником лише у певних випадках, коли працівник хоча й продовжує працювати, але не може з певних причин у повному обсязі виконати свої виробничі функції, обумовлені трудовим договором [11, с. 59]. Попередній середній заробіток повинен виплачуватися працівникові протягом розумного часу тоді, коли він з поважних причин не здатен виконувати відповідні такій оплаті трудові обов’язки. Освоєння нового виробництва (продукції), службове відрядження, стан здоров’я, у тому числі вагітність або наявність малолітніх дітей, є обставинами, що унеможливають для працівника виконання своїх трудових функцій належним чином.

Коллективним договором або трудовим договором може бути передбачене збереження за працівником колишньої заробітної плати на період освоєння нового виробництва (продукції). В. Н. Мелехіна та М. М. Лукін відзначають, що з метою посилення зацікавленості працівників у розробці, впровадженні й освоєнні технічно обґрунтованих норм виробітку, часу, обслуговування, нормативів чисельності, а також нормованих завдань адміністрація підприємств зобов’язана широко використовувати надані їй права щодо матеріального стимулювання робітників, інженерно-технічних працівників і службовців [12, с. 36]. При створенні матеріальних стимулів працівник прагне до освоєння нового виробництва (продукції). Збереження на цей час за працівником його колишньої заробітної плати є таким стимулом, тому що працівникові гарантується достатній для нього рівень матеріального забезпечення й, отже, йому не потрібно підшукувати нове місце роботи.

При погодинній оплаті праці заробітна плата працівникам у віці до вісімнадцяти років виплачується з урахуванням скороченої тривалості роботи. Роботодавець за рахунок власних коштів здійснює їм доплати до рівня оплати праці працівників відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників у віці до вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за встановленими відрядними розцінками. Н. Н. Шептуліна відзначає, що порядок оплати праці осіб, молодших 18 років, повинен не лише не допускати формування більш низького життєвого рівня підлітків у порівнянні з дорослими працівниками відповідної категорії, але й забезпечувати їм збереження здоров’я. Вона зазначає, що такий порядок виключає виникнення ситуації, за якої підліток буде перенапружуватися, прагнучи виконати норму, розраховану на повний робочий день, за встановлений для нього скорочений робочий час, щоб одержати більш високу заробітну плату [13, с. 66].

*Друга група* – це строки, що гарантують відповідну матеріальну компенсацію додаткових витрат праці та стимулюють працівника до більш інтенсивної праці (ст. 100, 106–108 КЗпП України). Вони встановлюють періоди часу, протягом яких виконання трудових обов’язків оплачується у підвищеному розмірі. Дані строки закріплені в імперативній формі. Так, погодинна робота в нічний час оплачується у підвищеному розмірі в порівнянні з роботою в нормальних умовах, але нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (ст. 108 КЗпП України).

Це забезпечує працівникові підвищену оплату праці протягом даних строків.

Особливі правила оплати праці у випадку відхилення від нормальних умов встановлюються для того, щоб компенсувати несприятливий вплив на здоров'я працівника шкідливих виробничих факторів, інтенсивності праці, роботи понад нормальну тривалість робочого часу тощо.

В. С. Мартем'янов, Г. С. Скачкова зауважують, що доплати до заробітної плати виконують роль компенсацій додаткових витрат робітників та службовців і носять стимулюючий характер, тому що вони пов'язані з результатами праці як окремого працівника, так і всього трудового колективу [14, с. 71–72].

А. Д. Зайкін зазначає, що розходження у ступені інтенсивності та щільності робочого дня знаходять своє відображення в оплаті праці робітників. Зазначена диференціація необхідна, тому що при більш інтенсивній праці працівник затрачує в одиницю часу більше праці, створює більшу вартість. На думку автора, праця, однакова за кваліфікацією, але яка здійснюється з більшою фізичною або нервовою напругою, вимагає підвищеної оплати, тому що більші витрати праці робітника повинні бути компенсовані кращим харчуванням і відпочинком. У цих випадках підвищена оплата праці означає забезпечення однакових умов відтворення робочої сили. Крім того, на його думку, така диференціація оплати праці спрямована, зокрема, на стимулювання розвитку багатостатного обслуговування [15, с. 17–18].

Підвищена заробітна плата може компенсувати додаткові витрати праці й створювати матеріальні стимули для інтенсивної праці. Виконання роботи за межами нормальної тривалості робочого часу, у нічний час, вихідні й неробочі святкові дні, а також вахтовим методом тягне для працівника зайві витрати фізичних і моральних якостей, а також втому. Так, фахівці з фізіології праці встановили, що, по-перше, робота в нічний час негативно впливає на здоров'я працівників та його виробничі показники, а, по-друге, процес відновлення нормального рівня фізіологічних функцій після роботи в нічні години уповільнений і організм вимагає більш тривалого відпочинку [13, с. 67]. Встановлення доплат протягом зазначених періодів виконання роботи компенсує додаткові витрати праці й стимулює працівників до безперервного або необхідного для роботодавця виробництва, а також більш інтенсивної праці.

*Третя група* – це строки, що запобігають тривалому знаходженню працівника під загрозою відрахування із заробітної плати (ст. 127–129 КЗпП України). Дані строки визначають час дії

права роботодавця здійснювати відрахування із заробітної плати працівника. Такі строки є невеликими за своєю тривалістю. Відповідно до п. 1 ч. 2 ст. 127 КЗпП України власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми, і за умови, що працівник не заперечує щодо підстав та розміру відрахування [9]. Тим самим обмежується можливість для роботодавця здійснювати відрахування із заробітної плати працівника після закінчення тривалого часу після настання підстав такого відрахування, і, отже, не допускається тривалого перебування працівника під загрозою даного відрахування.

Окремими вченими висловлювалася думка, що працівник має право власності на нараховану йому заробітну плату а, відповідно, всі утримання з неї можуть проводитися тільки з його згоди. Даний погляд видається обґрунтованим особливо з позицій цивільного законодавства. Так, виконуючи свою трудову функцію, працівник фактично кредитує (або авансує) роботодавця своєю працею. В свою чергу, до фактичної виплати працівнику заробітної плати роботодавець є його боржником по грошовому зобов'язанню з усіма наслідками, що звідси випливають. Таким чином, з настанням строку виплати заробітної плати роботодавець повинен повністю розрахуватися по своєму грошовому зобов'язанню перед працівником.

Обмеження випадків, за наявності яких роботодавець має право провести відрахування із заробітної плати працівника без його згоди, базуються на одному з найважливіших прав працівника – праві на отримання заробітної плати у повному обсязі без будь-яких додаткових утримань, які здійснюються на розсуд роботодавця. Останній зобов'язаний виплатити працівнику всю належну йому заробітну плату і тільки у виключних випадках, передбачених законодавством України, він має право провести відрахування без згоди працівника. Відрахування може провадитися роботодавцем у порядку реалізації власного приватного права або публічно-правового обов'язку. Працівник зобов'язаний і в першому, і в другому випадках підкоритися діям роботодавця, який здійснює відрахування із заробітної плати, якщо, звичайно, роботодавець не допускає при цьому порушення законодавства.

Таким чином, визначення та врахування строків у трудових правовідносинах при обчисленні й виплаті заробітної плати має велике значення для працівника, адже служить відповідною гарантією реалізації його права на гідну

винагороду за працю. Першочергове завдання будь-якої правової і демократичної держави полягає у встановленні та закріпленні таких опти-

мальних строків, які б унеможливили зловживання та свавілля роботодавця при виплаті заробітної плати працівнику за виконану роботу.

*Список літератури*

1. Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР // Відомості Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
2. Свод законов Российской империи. Устав о промышленном труде. – СПб., 1913. – Т. XI. – Ч. 2. – 194 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 4-те вид. допов. та переробл. – К. : Видавництво А.С.К. 2003. – 1024 с.
4. Прилипка С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво “ФІНН”, 2009. – 728 с.
5. Язык закона / авт кол.: С. А. Боголюбов и др. / под ред. А. С. Пиголкина : ВНИИ сов. гос. строительства и законодательства. – М. : Юрид. лит., 1990. – 192 с.
6. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М.-Л. : Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.
7. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 271 с.
8. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1975. – 168 с.
9. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
10. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: В 2-х т. – Т. I, Т. II. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999.– 1560 с.
11. Кучма М. И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма, Е. А. Хлыстова. – М. : Профиздат, 1982. – 192 с.
12. Мелехина В. Н. Право и заработная плата : Справочное пособие / В. Н. Мелехина, Н. Н. Лукин. – Кишинёв : Картя молдовеняскэ, 1982. – 235 с.
13. Шептулина Н. Н. Рабочее время / Н. Н. Шептулина // Трудовое право. – 2004. – № 4–5. – С. 66.
14. Мартемьянов В. С. Заработная и заработанная плата / В. С. Мартемьянов, Г. С. Скачкова // Советское государство и право. – 1988. – № 3. – С. 71–72.
15. Правовая организация материального стимулирования труда рабочих и служащих / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1989.

Отримано 25.02.2013

*Аннотація*

Статья посвящена исследованию значения сроков, существующих в трудовом праве при начислении и выплате заработной платы. Определяется соотношение понятий “заработная плата” и “оплата труда”, раскрываются виды сроков выплаты заработной платы, их сущность и особенности.

*Summary*

The article is devoted to the study of the value of the terms that exist in the labor law of the calculation and payment of wages. It defines the relationship between the concepts “wages” and “salaries”, disclosed kinds terms of wages, their nature and characteristics.

Єременко Л.В. Значення строків у порядку обчислення й виплати заробітної плати / Л.В. Єременко // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2013. – № 1(8). - С. 78-82.