

УДК 349.232:331.2

Гордеюк А. О.

ПРАВОВА ПРИРОДА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ (ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ)

У статті досліджено проблему розмежування термінів «заробітна плата» та «оплата праці», що вживаються у сфері регулювання оплати праці в трудовому законодавстві України та в юридичній літературі. Визначено відмінності в юридичному змісті категорій заробітної плати та оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, правова можливість, правова дійсність, інститут оплати праці, винагорода за виконану роботу.

В статье исследуется проблема размежевания терминов «заработная плата» и «оплата труда», которые используются в сфере регулирования оплаты труда в трудовом законодательстве Украине и в юридической литературе. Определяются отличия в юридическом содержании категорий заработной платы и оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, правовая возможность, правовая действительность, институт оплаты труда, вознаграждение за выполненную работу.

In this article investigative of problem the delimitation terms «wages (salary)» and «payment», which use in sphere regulation of pay of work in labour law of Ukraine and in legal literature. Difference determine in juridical matter the categories payment and pay.

Keywords: payment, wages (salary), legal possibility, legal reality, the institute of pay of work, remuneration for implemented work.

Дослідження інституту оплати праці є однією з найбільш актуальних проблем у науці трудового права. Ця актуальність пов'язана перш за все з тим, що саме заробітна плата на сьогодні є єдиним прибутком переважної більшості населення України, тому вдосконалення правового регулювання у цій сфері є вкрай важливим завданням для законодавця.

У межах дослідження юридичної природи заробітної плати доцільно приділити увагу вивченню її термінологічного аспекту. Важливість та необхідність цього напряму дослідження полягає в тому, що, на наш погляд, нині існує проблема некоректного вживання термінів «заробітна плата» та «оплата праці» у деяких випадках як в юридичній літературі, так і в нормах трудового законодавства України. Такий стан речей певною мірою перекручує юридичний зміст норм права, ускладнює їх адекватне тлумачення.

Метою роботи є вирішення проблеми щодо синонімічності термінів «оплата праці» та «заробітна плата» та коректності їх уживання в нормах трудового законодавства.

Цьому питанню приділяли увагу фахівці з трудового права як у радянській

юридичній літературі (А. Ю. Пашерстник, М. Г. Александров, Г. К. Москаленко та ін.), так і сучасні науковці (О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева та ін.).

Отже, обидва терміни «заробітна плата» і «оплата праці» використовуються у трудовому праві. Деякі вчені вважають, що термін «заробітна плата» правильно було б застосовувати в юридичній літературі та законодавстві, оскільки саме він закріплений у міжнародно-правових актах про працю [1, с. 300]. Наприклад, цей термін вживається у назві Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» 1949 р., до того ж у ст. 1 цієї Конвенції ідеться про те, що саме слід розуміти під терміном «заробітна плата» [2, с. 467]. Але в оригіналі Конвенції № 95, тобто з англійської мови «Protection of wages Convention» No. 95, використовується термін «wage» [3, р. 31], який в «Англійсько-українському юридичному словнику» перекладається як «заробітна плата робітника» [4, с. 1067]. Таким чином, у Конвенції № 95 ідеться тільки про заробітну плату робітників. До того ж термін «заробітна плата» в «Українсько-англійському юридичному словнику» перекладається двома варіантами: заробітна плата робітника – wage; заробітна плата службовця – salary [5, с. 299].

Таким чином, коли мова йде про заробітну плату і робітників, і службовців, на нашу думку, має бути використаний певний загальний термін. Так, у ч. 2 ст. 23 «Загальної декларації прав людини» 1948 р. записано, що «кожна людина має право на рівну оплату за рівну працю» [6, с. 91], в англійському контексті Декларації (Universal Declaration of Human Rights) [7, р. 14], де йдеться про оплату, вживається термін «pay», який у перекладі означає «оплату», а також і «заробітну плату» [4, с. 734], хоча в поданому контексті – саме «оплату праці». Отже, можна зробити висновок, що й у міжнародному законодавстві термінологія теж неоднозначна, тобто вживаються обидва терміни.

У радянській правничій літературі та законодавстві уживалися як термін «оплата праці», так і термін «заробітна плата». Заробітна плата в соціалістичному контексті вважалася специфічною формою винагороди за працю робітників і службовців. Її відділяли від інших форм винагороди за працю, які були притаманні цивільним або колгоспним правовідносинам. Так, у ст. 36 «Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю» йдеться про оплату праці саме робітників і службовців: «Відповідно до Конституції СРСР праця робітників і службовців оплачується за кількістю і якістю» [8, с. 23]. Специфічність заробітної плати фахівці з трудового права радянського періоду, такі як А. Ю. Пашерстник, М. Г. Александров, Г. К. Москаленко, Р. З. Лівшиць, пояснювали тим, що вона сплачувалася за живу працю, тобто було регулювання процесу праці та його оцінка. У разі ж цивільних правовідносин, які виникали, наприклад, на підставі договорів підряду, доручення та ін., сплачували не за процес праці, а за кінцевий продукт, тобто це була не заробітна плата, а оплата праці. Винагороду за працю колгоспників теж заробітною платою науковці не вважали. Тут ішлося про оплату

праці, яка базувалася на відносинах кооперативно-колгоспної власності і яка була залежною від доходу окремого колгоспу, у той час як заробітна плата робітників і службовців була основана на відносинах державної власності, а її розміри заздалегідь визначалися державою. Крім того, різниця між заробітною платою робітників і службовців та оплатою праці колгоспників полягала в тому, що перші одержували винагороду в грошовій формі, а більшість колгоспників – у грошовій і натуральній формі [9, с. 160–161; 10, с. 81; 11, с. 16–17; 12; 13].

Отже, різниця між термінами «заробітна плата» і «оплата праці» в радянський період полягала в основному в їх застосуванні до визначення винагороди за працю певних суб'єктів трудових правовідносин, у зв'язку з цим критерієм для їх розмежування визначали форму власності.

Однак один із видів виплат робітників і службовців, такий як винагорода за підсумками роботи за рік, сплачувався працівникам «із фонду, утвореного за рахунок прибутку, отриманого підприємством, організацією [14, с. 346]. Очевидно, що тут форма власності при розподілі прибутку значення не мала. Водночас виникає питання належності цієї виплати до заробітної плати або до оплати праці. У зв'язку із цим найбільш конструктивною вважаємо думку О. І. Процевського, який не ототожнював поняття «заробітної плати» та «оплати праці» у своїх дослідженнях радянського періоду. Науковець зокрема вважав, що «заробітна плата – це виплачувана працівникові винагорода за вже досягнуті результати трудової діяльності, оплата ж праці – це, певною мірою, показник можливого, це те, що працівник може досягти, якщо успішно й добросовісно виконує свої трудові обов'язки» [15, с. 91]. Крім того, О. І. Процевський стверджував, що «в системах оплати встановлюється залежність між рівнем виконання норм праці та мірою її оплати, а в заробітній платі визначається (трансформується, акумулюється) конкретна величина винагороди, яка відповідає кількості та якості вже затраченої праці» [16, с. 63]. Таким чином, з одного боку, учений, як і інші спеціалісти з трудового права, підтримує те, що значущість процесу праці в його оплаті, а з другого – дає зрозуміти, що структурний зміст цих понять не є однаковим, отже, і визначення їх має бути не одне й те саме.

На сьогодні в науці не сформувалося спільної думки щодо понять «оплата праці» та «заробітна плата». Це пов'язане насамперед із суперечністю в застосуванні цих термінів у законодавстві. Так, автори «Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю» В. Г. Ротань, І. В. Зуб і О. Є. Сонін вважають, що з часів соціалізму категорії заробітної плати й оплати праці досить чітко розмежовували, але зараз підстави для такого розмежування зникли і «з точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору поняття „заробітна плата” і „оплата праці” є синонімами. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю)»

[17, с. 299]. Подібної ж думки дотримуються й інші сучасні дослідники-правознавці (В. В. Жернаков, Г. С. Гончарова, С. М. Прилипко), не розмежовуючи понять «оплати праці» та «заробітної плати», уживаючи ці терміни як синоніми. Зокрема у своєму підручнику розділ, присвячений оплаті праці працівників, вони називають «Оплата праці», а не «Заробітна плата», хоча далі подають визначення тільки заробітної плати згідно з чинним законодавством України [18, с. 158–184].

На наш погляд, розділи про регулювання оплати праці в підручниках або нормативних актах треба визначати номіналом саме «Оплата праці», а не «Заробітна плата». Така назва є більш коректною й адекватною. Це зумовлено тим, що поняття «оплати праці» більш широке, ніж «заробітна плата», яка є винагородою працівнику за виконану роботу. Оплата праці передбачає не тільки «дію власника» щодо безпосередньої виплати грошової винагороди за виконану працю працівнику, як це вважають деякі фахівці, а й процес регулювання певних відносин щодо оплати праці, наприклад, організацію виплати заробітної плати за різними системами оплати, за певними умовами, за визначеними строками, за певними юридичними фактами в процесі праці (брак, простій, переведення на іншу роботу та ін.). Таким чином, правовий інститут щодо регулювання оплати праці працівників більш доцільно та коректно визначати інститутом «оплати праці», а не «заробітної плати».

Окреслену позицію підтримують, наприклад, Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева. Вони вважають, що зміст терміна «оплата праці» ширший, ніж «заробітна плата»: «Цільове призначення оплати праці спрямоване на організацію оплати, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів в цій сфері. Тоді як термін „заробітна плата” спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди» [19, с. 298]. Ця думка має багато спільного з тими висновками щодо розмежування змісту понять «оплата праці» та «заробітна плата», які зробив О. І. Процевський у своїх дослідженнях радянського періоду і які послідовно відстоює й нині. Зокрема в одній зі своїх останніх робіт «Визначення права на заробітну плату» вчений пише, що «для найпростішого розуміння співвідношення оплати праці і заробітної плати їх можна порівняти з категоріями можливості та дійсності. Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність – це результат реалізації можливості, це вже об’єктивно наявна, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому виразі. Для перетворення правової можливості (оплати праці) у правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і впливає на коло та зміст прав і обов’язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат як юридичний факт трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату». Крім того, О. І. Процевський відзначає, що оплата праці – це така категорія, яка може перетворюватися в заробітну плату, а може й не перетворюватися. Перетворення оплати праці в заробітну плату залежить від

багатьох факторів, зокрема від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо. Ось чому тоді коли в нормативно-правових актах уживається термін «оплата праці», то мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної оцінки виконання майбутньої роботи та на підставі яких будуть регулюватися відносини сторін трудового договору. Тобто оплата праці – це змодельована з урахуванням певних умов вартісна оцінка тієї роботи, яка обумовлена в трудовому договорі. Коли ж у нормативно-правових актах уживається термін «заробітна плата», то мова йде про винагороду, як правило, у грошовому виразі за вже виконану роботу з дотриманням умов, які сформульовані в нормах про оплату праці» [20, с. 16–17].

У цьому контексті доцільно звернути увагу на зміст певних норм Закону України «Про оплату праці» [21]. Зокрема в ст. 1 цього закону, яка має назву «Заробітна плата», подано визначення заробітної плати як винагороди, що обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. У ст. 2 закону, що має назву «Структура заробітної плати», визначається структура заробітної плати, визначення якої надано за логікою законодавця у ст. 1. Отже, в цю структуру входять: основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до основних норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців; додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантії та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій; інші заохочувальні компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [21]. Зі змісту вказаних норм виходить, що роботодавець повинен виплачувати працівнику заробітну плату як винагороду за виконану роботу згідно зі ст. 1, яка складається з усіх виплат, що передбачаються в ст. 2. Але така сукупність виплат у структурі заробітної плати конкретного працівника навряд можлива протягом усього його трудового стажу. Тобто зміст ст. 2 не є коректним відносно ст. 1 Закону «Про оплату праці». Тому в ст. 2 має вживатися не термін «заробітна плата» при визначенні всіх виплат, які може отримати працівник протягом реалізації своєї трудової функції при настанні певних юридичних фактів, а інший термін, який з точки зору свого правового змісту може правомірно означати всю сукупність означених виплат. Тобто це має бути термін «оплата праці», який, на думку О. І. Процевського, означає правову

можливість для працівника отримати певні виплати.

Слід зазначити, що в проекті Трудового кодексу України (далі ТКУ) розділу, що присвячений регулюванню оплати праці, законодавець дав назву «Заробітна плата». На наш погляд, це випадок некоректного вживання терміну «заробітна плата» з огляду на те поняття, яким визначається заробітна плата в чинному законодавстві та проекті ТКУ. Зокрема в ч. 1 ст. 207 ТКУ заробітна плата – це обчислена в грошовому виразі оплата, здійснювана роботодавцем працівникові за роботу, яка відповідно до трудового договору виконується або має бути виконана працівником [22]. Крім того, у розділ «Заробітна плата» проекту ТКУ включено норми, що регулюють сукупність певних правовідносин щодо оплати праці, зокрема про державне регулювання оплати праці (ст. 208 ТКУ), про сферу договірної регулювання оплати праці (ст. 209), про джерела коштів на оплату праці (ст. 210 ТКУ), про право працівників на оплату праці (ст. 217) та ін. [22]. Тобто дійсно наявна певна сукупність норм, що складають правовий інститут, регулюючи правовідносини у сфері оплати праці, тому цілком логічно та коректно було б назвати розділ «Оплата праці», а не «Заробітна плата». Також доцільно було б в окремій нормі ТКУ надати визначення оплати праці як правового інституту і як сукупності можливих виплат, які працівник може отримати у випадку настання певних юридичних фактів протягом реалізації ним трудової функції.

Таким чином, аргументованість і слушність позиції дослідників, що вказують на несинонімічність термінів «оплата праці» та «заробітна плата» дає підстави стверджувати, що як у законодавстві, так і в юридичній літературі обидва терміни можуть уживатися, однак мати при цьому різні визначення. Цілком виправданим є погляд, згідно з яким оплата праці – більш широке поняття, а заробітна плата – вузьче, часткове. Терміном «оплата праці» має сенс називати в трудовому праві інститут, який регулює правовідносини щодо організації системи та порядку оплати праці різних категорій працівників з огляду на різні умови та результати їх роботи. Також термін «оплата праці» має сенс використовувати при визначенні сукупності можливих виплат, які зможе отримати працівник у процесі реалізації трудової функції. А термін «заробітна плата» правомірно визначити як грошову винагороду, яку має право отримати працівник за виконану роботу (за результатом його праці).

Література:

1. Гусов К. Н. Трудовое право России : [учебник] / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – М. : Юристь, 2000. – 480 с.
2. Про охорону заробітної плати : Конвенція МОП № 95 // Законодавство України про працю : зб. нормат. актів. Кн. 2. Робочий час. Час відпочинку. Оплата праці. Гарантійні та компенсаційні виплати : станом на 25 травня 2005 р. – 704 с.
3. Protection of Wages Convention. 1948 (No 95) // Human rights in international Law : basic texts. – Strasbourg : Council of Europe Documentation service, 2000. – 588 p.

4. *Карабан В. І.* Англійсько-український юридичний словник : понад 75 тис. слів та словосполучень / В. І. Карабан. – Вінниця : Нова книга, 2004. – 1088 с.
5. *Карабан В. І.* Українсько-англійський юридичний словник : понад 65 тис. слів та словосполучень / В. І. Карабан. – Вінниця : Нова книга, 2003. – 976 с.
6. Всеобщая декларация прав и свобод человека // Действующее международное право : в 3 т. – М. : Изд-во Московского ин-та международного права, 1999. – Т. 2. – 822 с.
7. Universal Declaration of Human Rights (1948) // Human rights in international Law : basic texts. – Strasbourg : Council of Europe and Documentation service, 2000. – 588 p.
8. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. – М. : Юрид. лит., 1988. – 64 с.
9. *Пашерстник А. Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1049. – 352 с.
10. *Александров Н. Г.* Советское трудовое право : [учебник для юрид. школ] / Н. Г. Александров, Г. К. Москаленко. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1944. – 217 с.
11. *Лившиц Р. З.* Заработная плата в СССР : правовое исследование / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 272 с.
12. Разъяснения Народного комиссара земледелия Союза ССР и Колхозцентра Союза ССР по вопросу проведения в жизнь примерного Устава сельскохозяйственной артели от 13 апреля 1930 г. // СЗ СССР. – 1930. – № 24. – Ст. 256.
13. О переводе промышленных предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования промышленного производства, предусмотренного постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729 : пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 мая 1966 г. № 359 // СП СССР. – 1966. – № 9. – Ст. 94.
14. Кодекс законов о труде Украинской ССР : с изм. и доп. на 1 ноября 1986 г. с приложением постатейно-систематизированных материалов. – К. : Полит. лит. Украины, 1987. – 718 с.
15. *Процевский А. И.* Заработная плата и эффективность общественного производства : [монография] / А. И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1975. – 169 с.
16. *Процевский А. И.* Гуманизм норм советского трудового права : [монография] / А. И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1982. – 150 с.
17. *Ротань В. Г.* Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – 14-те вид., переробл. та допов. – К. : Алерта ; ЦУЛ, 2011. – 672 с.
18. *Гончарова Г. С.* Трудовое право Украины в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко. – [6-е изд. доп. и перераб.]. – Х. : ООО «Одиссей», 2007. – 776 с.
19. *Болотина Н. Б.* Трудовое право Украины : [підручник] / Н. Б. Болотина, Г. І. Чанишева. – [2-ге вид., стер.]. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.
20. *Процевський О. І.* Визначення права на заробітну плату / О. І. Процевський // Юрид. вісн. України. – 2008. – № 1. – С. 16–18.
21. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95–ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17.
22. Трудовий кодекс України : проект № 1108 у ред. від 04.12.2007, текст 2-го читання від 10.12.2009 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.