

УДК 349.2

А.О. Головачова**РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ
«ЗАРОБІТНА ПЛАТА»
ТА «ОПЛАТА ПРАЦІ»**

Анотація. У статті розглянуто визначення термінів «заробітна плата» та «оплата праці», зроблена спроба порівняльного аналізу їх змісту, розкриття значення для правотворчої і правозастосовної діяльності, а також розмежування та співвідношення цих понять.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, винагорода за працю.

Аннотация. В статье рассмотрены определения терминов «заработная плата» и «оплата труда», предпринята попытка сравнительного анализа их содержания, раскрытие значения для правотворческой и правоприминительной деятельности, а также разграничение и соотношение этих понятий.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, вознаграждение за труд.

Abstract. The article deals with the definition of «salary» and «wages» attempt a comparative analysis of their content and value for law-making and law enforcement activities, as well as the distinction and relationship between these concepts.

Key words: salary, wages, remuneration.

Проблематика категоріального апарату трудового права особливо стає актуальною сьогодні в умовах роботи над проектом Трудового кодексу України.

На жаль, для визначення одного і того ж явища законодавець оперує різними категоріями. Такий стан речей певною мірою перекручує юридичний зміст норм права, ускладнює їх адекватне тлумачення. Порушується принцип єдності юридичної термінології, а його дотримання необхідне для забезпечення правильного розуміння та єдиного тлумачення закону. Також, говорячи про юридичний термін, треба наголосити на його обов'язковій моносемічності, тобто суворій змістовній визначеності та однозначності.

Оскільки законодавчого визначення «оплата праці» немає, то це дає змогу науковцям та законодавцю трактувати його по-різному. Звідси виникає проблема тотожного вживання термінів «оплата праці» та «заробітна плата» як у законодавстві, так і у науковій літературі.

У зв'язку з цим метою даної статті є аналіз сутності понять «оплата праці» та «заробітна плата», їх розмежування та значення для правотворчої і правозастосовної діяльності.

Вивченню цієї проблеми приділили увагу багато фахівців з трудового права, про що свідчать публікації В.М. Божко, О.Д. Зайкіна, С.С. Карінського, О.І. Процевського, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інших вчених.

Поняття «заробітна плата» та «оплата праці» різняться між собою саме тим, що вкладати у зміст самого терміна. Так, наприклад, А.Ю. Пашерстник вважав їх синонімами [1, с. 160], а на думку Р.З. Лівшиця, вони співвідносяться між собою як частина та ціле [2, 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 [3, с. 18].

Правове визначення заробітної плати подається у Законі України «Про оплату праці». Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. Кодекс законів про працю (КЗпП) України дає таке поняття заробітної плати: це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]. Законодавець наголошує на праві працівника отримати та обов'язку власника або уповноваженого ним органу виплатити винагороду за працю. Правосуб'єктність працівника у даних правовідносинах не викликає жодного сумніву. Дискусійним з точки зору термінології є питання щодо того, хто ж має обов'язок виплатити винагороду за працю. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає роботодавця як власника підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю [6].

Укладаючи трудовий договір, зобов'язання щодо виплати заробітної плати бере на себе не лише власник або уповноважений ним орган, а й фізична особа (ч. 1 ст. 21 КЗпП) [5]. Тобто КЗпП України, на наш погляд, не зовсім вдало називає власника або уповноваженого ним органу суб'єктом, який виплачує працівникові заробітну плату за виконану ним роботу.

Справедливим буде зауважити, що законодавець називає главу VII КЗпП України «Оплата праці», а першу статтю цієї глави – «Заробітна плата». Аналогічною є ситуація і в ЗУ «Про оплату праці». Тобто законодавець вважає терміни «оплата праці» та «заробітна плата» рівнозначними за змістом.

У науці трудового права досі немає одностайної думки щодо розмежування цих понять. Так, ще за часів соціалізму О.Д. Зайкін розрізняв заробітну плату як особливу форму винагороди за працю робітників та службовців від оплати праці колгоспників. Учений зазначав, що робітники та службовці отримують заробітну плату за попередню встановленими ставками та розцінками, абсолютний розмір яких наперед відомий, на відміну від колгоспників, які дізнаються розмір оплати своєї праці тільки після підведення підсумків господарської діяльності колгоспу за рік [7, с. 11].

С.С. Карінський також розглядав заробітну плату з точки зору винагороди, яка виплачувалась робітникам та службовцям за їх працю у відповідності з кількістю

та якістю за задалегідь установленими нормативами [8]. При визначенні заробітної плати як правової категорії основна увага приділяється тому боку поняття, який характеризує вже наявні правовідносини з оплати праці між робітником та підприємством.

Н.Б. Болотіна переконана, що «нині в законодавстві терміна «оплата праці» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін «оплата праці» є більш широким та його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, на відміну від терміна «заробітна плата» [9, с. 298]. Тобто на думку ученого, ці терміни співвідносяться між собою як частина і ціле.

С.М. Прилипка 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 застосовується інша і навпаки. Науковці вважають заробітну плату об'єктом правовідносин, а оплату праці – дію роботодавця по відношенню до виконаної працівником роботи [10]. Такої ж думки дотримуються Б.С. Стичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань [11]. Але, розглядаючи ці терміни як синоніми, не можна говорити те, що вони характеризують водночас і предмет (об'єкт правовідносин), і дію роботодавця (тобто, зміст правовідносин).

Іншу позицію займає О.І. Процевський. Так, учений зазначає, що законодавство України і практика його застосування розмежовують поняття «оплата праці» і «заробітна плата».

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) в 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 [12].

З нічого не виникає нове, воно може виникнути тільки за певних передумов, закладених у лоні вже існуючого. Можливість відображає об'єктивно існуючий і внутрішньо зумовлений стан предмета в його потенційному розвитку. Дійсність характеризує реалізоване, актуалізоване буття: заробітна плата є реалізованою оплатою праці.

Заробітна плата – це грошова сума, яку працівник гарантовано систематично отримує від роботодавця за роботу, передбаченої трудовим договором на основі визначених норм, розцінок, тарифів, яку виконано або має бути виконано за певний

період. Оплата ж праці – це витрати роботодавця за фактично виконану роботу та шанс працівника отримати плату за працю за певних умов.

Звернемося до міжнародно-правових актів. Конвенцію МОП № 95 про охорону заробітної плати, 1949 р. ратифіковано Верховною Радою України 30.06.61. А згідно зі ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [13]. Крім того, згідно зі ст. 8–1 КЗпП України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [5]. Україна є членом МОП з 1954 р. внаслідок ратифікації її Статуту. Тож можемо оперувати поняттями Конвенції МОП, № 95 «Про охорону заробітної плати». У ній 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 [14, т. 1, с. 486]. Тобто міжнародний законодавець віддає перевагу терміну «заробітна плата», дає йому більш розширене тлумачення, ніж Закон України, та не оперує поняттям оплати праці взагалі.

Сутність заробітної плати, згідно з поданим визначенням, полягає у розгляді її як винагороди за вже досягнуті результати трудової діяльності працівника. Крім того, у Конвенції МОП № 95 мова йде не лише про винагороду за виконану працівником роботу, але й про винагороду за роботу, яка повинна була бути виконана. Отже, ст. 1 Конвенції МОП № 95 не дозволяє роботодавцю зменшувати заробітну плату у разі зупинення виробництва, а також у разі виникнення інших обставин, котрі не дають змоги виконати роботи чи надати послуги у межах трудових обов'язків працівника, хоча останній і був готовий їх виконати або виконає їх в інший термін, встановлений роботодавцем. У цьому і полягає значна відмінність між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та Конвенції МОП № 95, котра перешкоджає забезпеченню права працівників на гідну оплату праці в Україні.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, ми переконані, поняття «оплата праці» та «заробітна плата» не є синонімами, та не співвідносяться між собою як частина та ціле, а є категоріями, які знаходяться в певній залежності одна від одної та мають різний структурний зміст. Оплата праці – це явище, яке підкреслює процесуальність дії (успішне виконання роботи, передбаченої трудовим договором), а заробітна плата є кінцевим результатом цієї дії, тобто заздалегідь визначеною винагородою.

Література

1. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник. – М.: Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.;
2. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР: правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 272 с.;
3. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства: монография / А.И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1975. – 169 с.;
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17;
5. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII;
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45;
7. Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. – М., 1961. – 43 с.;
8. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы / С.С. Каринский. – М., 1963. – 210 с.;
9. Трудове право України: підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чернишової. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.;
10. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник; 2-ге вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.;
11. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: АСК, 2002. – 1024 с.;
12. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату / О.І. Процевський // Юрид. вісн. України. – 2008. – № 1. – С. 16–18;
13. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141;
14. Міжнародна організація праці. Конвенція (95) про захист заробітної плати: Женева 8 червня 1949 р. // Конвенції та рекомендації: Ухвалені Міжнародною організацією праці. – К.: Міжнародне бюро праці Женева, 2001. – Т.1 – С. 486–492.