

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.3

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА

Роман ТИМОФІЙВ,

аспірант кафедри соціального права
юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

АНОТАЦІЯ

Автором проведено наукове дослідження законодавчих положень, які закріплюють порядок визначення розміру заробітної плати працівника. Одним із недоліків виділено подвійні стандарти у сфері оплати праці, а саме: «прожитковий мінімум для працездатних громадян» та «мінімальна заробітна плата», що є прихованою формою уникнення роботодавцем обов'язку забезпечувати рівень заробітної плати, еквівалентний затраченим зусиллям працівника.

Запропоновано закріпити обов'язок роботодавця забезпечити фактичну виплату, а не нарахування працівнику заробітної плати в розмірі не нижче, ніж мінімальний. Виявлено низку недоліків у сфері індексації заробітної плати, які можуть бути усунені шляхом законодавчої заборони відмовляти в проведенні індексації через відсутність для цього достатніх матеріальних ресурсів.

Ключові слова: соціальний захист, заробітна плата, прожитковий мінімум для працездатних громадян, гідний рівень життя, індексація заробітної плати.

SALARIES AS ONE OF THE MEANS OF SOCIAL PROTECTION OF THE EMPLOYEE

Roman TYMOFIIV,

Postgraduate Student at the Department of Social Law of the Law Faculty
of Ivan Franko National University of Lviv

SUMMARY

The author carried out a scientific study of the legislative provisions, which establish the procedure for determining the amount of wages of the employee. One of the drawbacks is double standards in the field of remuneration, namely: «living wage for able-bodied citizens» and «minimum wage», which is a hidden form of avoiding an employer to provide a wage level equivalent to the worker's efforts spent.

It is proposed to consolidate the employer's duty to provide an actual payment, instead of paying the employee salary in the amount not lower than the minimum. A number of weaknesses in the indexation of wages are identified, which can be eliminated by a legal prohibition to refuse indexation because of the lack of sufficient material resources for this.

Key words: social protection, wages, living wage for able-bodied citizens, decent standard of living, indexation of wages.

Постановка проблеми. Заробітна плата, будучи основним засобом життєдіяльності особи, займає центральне місце в системі трудових правовідносин, які виникають між працівником та роботодавцем. Зважаючи на те, що заробітна плата працівника є водночас і економічною категорією, яка безпосередньо впливає на рівень життя населення, держава бере активну участь у врегулюванні порядку її нарахування та виплати. Зокрема, щорічно Законом про Державний бюджет України переглядається розмір мінімальної заробітної плати як у місячному еквіваленті, так і заробітної плати з погодинною оплатою. Детальному регулюванню відносин винагороди за працю працівника присвячено Закон України «Про оплату праці». Окремі аспекти у сфері оплати праці визначено також Кодексом законів про працю (далі – КЗпП України).

Динаміка законодавчого регулювання у відповідній сфері зумовлена створенням умов забезпечення належ-

ного (гідного) рівня життя працівнику, котрий отримує заробітну плату в розмірі не нижчому, ніж визначений на законодавчому рівні. Однак аналіз положень вітчизняного законодавства у відповідному напрямку засвідчує про недосконалість правового регулювання відповідних аспектів оплати праці, що в першу чергу призводять до порушення основних прав працівника, а саме права на гідний рівень життя.

Актуальність теми дослідження пояснюється тим, що будь-яка трудова діяльність здійснюється не лише з метою професійної реалізації людини, а, в першу чергу, для забезпечення гідного рівня її життя. Останньому сприяють власне належний розмір заробітної плати, своєчасність та форма її виплати, а також інші обставини, які вимагають належного законодавчого регулювання.

Стан дослідження. У галузевій літературі поняття, структуру, порядок нарахування та виплати заробітної пла-

ти досліджували Н. Болотіна, П. Бущенко, Н. Гетьманцева, В. Гоц, В. Гуславський, І. Зуб, М. Іншин, В. Лазор, А. Мацюк, П. Пилипенко, О. Процевський, В. Ротань, Г. Чанишева, Н. Хуторян. Однак такі напрацювання присвячені радше проблемам трудового права, де заробітна плата розглядається як одна з основних умов трудового договору, а її виконання передбачає забезпечення пропорційності між виконаною роботою працівником та розміром його заробітної плати. Натомість недостатньо дослідженим у науковому середовищі є поняття заробітної плати як одного із засобів соціального захисту працівника, який повинен забезпечити останньому та членам його сім'ї гідний рівень життя.

Метою статті є дослідити основні аспекти нарахування та виплати заробітної плати як елементу соціального захисту працівника.

Виклад основного матеріалу. Основною юридичною гарантією у сфері оплати праці є законодавче регулювання мінімальної величини заробітної плати, нижче якої оплата праці працівнику, що виконує роботу на умовах повної зайнятості, не може проводитися. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 95 Кодексу законів про працю України [1] та ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [2] мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Щорічно законом про Державний бюджет України на відповідний рік затверджується розмір мінімальної заробітної плати. Для прикладу, ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» визначено у 2018 році мінімальну заробітну плату в місячному розмірі з 1 січня – 3723 гривні; в погодинному розмірі з 1 січня – 22,41 гривні [3].

Крім цього, для окремих категорій працівників визначається мінімальна заробітна плата в підвищеному розмірі порівняно із Законом України про Державний бюджет на відповідний рік. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» на підприємствах, в установах, організаціях, територіальних органах, територіальних підрозділах та військових частинах, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, тарифні ставки і посадові оклади працівників, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та Державної кримінально-виконавчої служби, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішенням Кабінету Міністрів України або за його дорученням, підвищуються на 25 відсотків [4].

У чинному законодавстві зустрічаємо також приклади, коли законодавець нижньою межею оплати праці працівника визначає прожитковий мінімум для працездатних громадян. Зокрема, відповідно до ст. 3 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» тарифна сітка (схема посадових окладів) шахтарів формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка перевищує законодавчо встановлений рівень прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року, на величину не менш як на 30 відсотків, з урахуванням поступового переведення всіх шахтарів на погодинну оплату праці та досягнення середньоєвропейського рівня зарплати шахтарів [5].

Згідно із ч. 2 ст. 50 Закону України «Про державну службу» заробітна плата державного службовця складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця в розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного

службовця; виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; премії (у разі встановлення) [6].

Юридичним підґрунтям такого правового регулювання розміру заробітної плати окремих категорій працівників є положення ч.ч. 2, 5-6 ст. 96 КЗпП України [1] та ч.ч. 2, 5-6 ст. 6 Закону України «Про оплату праці» [2], відповідно до яких тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Як зазначено в постанові Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) з 1 січня 2017 р. розраховуються, виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року (примітка) [7].

Аналізуючи відповідні законодавчі положення, робимо висновок, що такі є радше дискримінаційними, ніж спрямовані на забезпечення працівнику гідного рівня життя з урахуванням суспільної користі виконуваної роботи, адже розмір прожиткового мінімуму для працездатних громадян у два рази нижчий, ніж розмір мінімальної заробітної плати. Для прикладу, відповідно до абз. 3 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб: з 1 січня 2018 року становить 1762 гривні, з 1 липня – 1841 гривню, а з 1 грудня – 1921 гривню, в той час як розмір мінімальної заробітної плати дорівнює 3723 гривням [3]. Як видається, такий підхід є прихованою формою дискримінації працівників, які виконують особливо важливі функції в державі з метою зменшити дефіцит бюджету, адже керуватися величиною саме прожиткового мінімуму під час визначення розміру заробітної плати дозволено лише тим роботодавцям, які кошти для виплати заробітної плати отримують із Державного бюджету. Держава, виконуючи одночасно дві функції (гаранта конституційних прав та свобод громадян, з одного боку, та роботодавця – з іншого), на перший погляд, нібито мала на меті створити додаткові заходи соціального захисту працівників, які виконують роботу в особливих умовах, гарантуючи підвищений розмір заробітної плати, однак насправді в такий спосіб частково зменшила витрати з бюджету.

Як вбачається з вищенаведеного, в Україні діють подвійні соціальні стандарти у сфері оплати праці працівників – мінімальна заробітна плата та прожитковий мінімум для працездатних громадян. В умовах однакового розміру досліджуваних категорій питання щодо забезпечення належного соціального захисту працівникам не виникало. Однак коли розміри останніх істотно різняться, важливо все ж з'ясувати, мінімальна заробітна плата чи прожитковий мінімум є базовою величиною, здатною досягнути мети оплати праці – спроможності працівника забезпечити для себе та членів своєї сім'ї гідний рівень життя.

Єдиним соціальним стандартом у межах власне трудових правовідносин, вважаємо, має стати лише мінімальна заробітна плата. По-перше, відповідно до ч. 2 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» однією з основних державних соціальних гарантій є власне мінімальний розмір заробітної плати [8]. По-друге, власне поняття «заробітна плата», а не «прожитковий мінімум» термінологічно прийнятний для трудових правовідносин. Саме заробітна плата є тією винагородою, яку роботодавець гарантує працівнику за виконану роботу. По-третє, під час визначення розміру заробітної

плати враховуються особливості трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, а також правовий статус самого працівника як у трудових правовідносинах, так і в суспільстві. А саме: розмір заробітної плати визначається з огляду на тривалість, обсяг та умови роботи працівника за обліковий період, на кваліфікацію та трудову функцію працівника. Крім цього, відповідний розмір визначається з урахуванням можливості саме працівника забезпечити собі гідний рівень життя. Саме це, поряд з іншими факторами, сприятиме посиленому соціальному захисту працівників, а також стимулюватиме безробітне працездатне населення до пошуку роботи.

Не спростовує недоцільність використання прожиткового мінімуму як базової величини визначення розміру заробітної плати для працівників бюджетної сфери навіть той факт, що обчислений розмір заробітної плати відповідних працівників перевищує мінімум, встановлений державою. Адже підвищений розмір мінімальної заробітної плати для визначених категорій працівників, який роботодавці повинні забезпечувати, покликаний у першу чергу вирізнити суспільну користь виконуваної цими працівниками роботи та компенсувати їм (працівникам) шкідливість, важкість, стресовість умов праці, інші негативні фактори, які є присутні під час виконання ними трудової функції.

Відтак вважаємо, що належне виконання роботодавцем свого обов'язку у сфері оплати праці має полягати не лише у виплаті заробітної плати в розмірі не нижчому, ніж мінімальний, а також і в прямій залежності розміру заробітної плати від умов, в яких виконується робота, та трудової функції працівника.

Окрім законодавчого визначення мінімальної межі заробітної плати для гарантування належного рівня соціального захисту працівника, важливе значення мають також інші аспекти оплати праці, які спробуємо проаналізувати.

По-перше, варте уваги питання про те, розмір нарахованої чи виплаченої заробітної плати є критерієм належного виконання роботодавцем у сфері оплати праці. Так, із самого визначення поняття «мінімальна заробітна плата», закріпленого ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці», відповіді на дане запитання не вбачається. Однак про те, який саме розмір оплати праці мав на увазі законодавець, можна зробити висновок на підставі аналізу ч. 3 ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці». Цією нормою передбачено: якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати [2].

Отже, мінімальний розмір, закріплений щорічно законом про Державний бюджет України на відповідний рік, встановлено саме для нарахованої заробітної плати. Водночас згідно з п.п. 64. 2. 1. Податкового Кодексу України нарахована заробітна плата підлягає оподаткуванню [9]. Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачено, що єдиний внесок нараховується на суму нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, в тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці», та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами в розмірі 22 відсотки (ч.1 ст.7, ч.5 ст.8) [10]. Відповідно, розмір фактично отриманої плати працівником буде на 22 відсотки нижче, ніж нарахованої. Поряд із цим, закріплюючи умови визначення розміру мінімальної заробітної плати (ст. 9 За-

кону України «Про оплату праці») [2], законодавець не передбачив такого критерію, як сплата єдиного соціального внеску. Тобто визначаючи перелік показників, які потрібно враховувати під час встановлення мінімального розміру заробітної плати, не враховано тієї умови, що заробітна плата кожного працівника підлягає оподаткуванню.

У такому разі виникає питання щодо забезпечення працівнику належного рівня соціального захисту в тому разі, якщо він фактично отримає заробітну плату в розмірі, нижчому, ніж мінімальний. Як видається, для того аби дати відповідь на це запитання, потрібно насамперед врахувати основне призначення заробітної плати в контексті соціального захисту працівника – забезпечити гідний рівень життя працівника, який дозволить задовольнити побутові потреби життєдіяльності самого працівника та членів його сім'ї. Як вбачається зі змісту положень абз. 4 ч. 1 ст. 1, ч. 2 ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», законодавець презюмує, що працівник за кошти, які він отримує періодично у вигляді заробітної плати на руки, зможе забезпечити собі рівень життя (матеріальний, духовний, культурний), достатній для функціонування не лише себе, а також членів своєї сім'ї. Виходить, якщо працівнику фактично роботодавець виплачуватиме заробітну плату, нижче мінімальної, визначеної законом, після відрахування податкових зобов'язань, то такий розмір уже неможливо назвати державною соціальною гарантією у сфері соціального захисту працівників, адже реальний розмір отриманої заробітної плати працівником і визначає рівень її фактичної купівельної спроможності.

За таких умов вбачаємо два способи врегулювання даної проблеми. Перший – це внесення змін до Закону України «Про оплату праці», де визначити, що поряд із іншими показниками для визначення розміру мінімальної заробітної плати на календарний період потрібно враховувати величину єдиного соціального внеску, яку роботодавець щомісячно сплачує шляхом відрахування необхідної суми з нарахованої заробітної плати працівника. Відповідно, вже розмір мінімальної заробітної плати, встановлений щорічно Законом України про Державний бюджет на поточний рік буде більший, орієнтовний на 18%, оскільки враховуватиме ту суму, яка підлягає відрахуванню.

Іншим способом вирішення даної проблеми вбачаємо внесення змін до КЗпП України та Закону України «Про оплату праці», де слід закріпити обов'язок роботодавця фактично виплачувати працівнику заробітну плату в розмірі не нижчому, ніж законодавчо встановлений мінімум. Більш виправданим вважаємо саме другий варіант удосконалення вітчизняних положень з огляду на наявність певних соціальних пільг як у роботодавця, так і в працівника щодо сплати єдиного соціального внеску, які власне не можуть бути враховані під час встановлення розміру мінімальної заробітної плати щорічно на законодавчому рівні. Наприклад, відповідно до п.п.169.1.1. п. 169.1 ст. 169 ПК України будь-який платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподатковуваного доходу, отриманого від одного роботодавця у вигляді заробітної плати, на суму податкової соціальної пільги в розмірі, що дорівнює 50 відсоткам розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (в розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року [9].

Ще одним аргументом на користь визначення фактично виплаченої працівнику заробітної плати як критерію забезпечення працівнику належного рівня соціального захисту роботодавцем вважаємо те, що чинним законодавством передбачено низку положень, які передбачають повну або часткову компенсацію роботодавцю сплаченого на конкретного працівника єдиного соціального внеску. Тобто на даний момент єдиний соціальний внесок є частиною

заробітної працівника та враховується роботодавцем під час виконання відповідного обов'язку. Натомість законодавцем визначено підстави повернення такого внеску не працівнику (який (соціальний внесок) є частиною його заробітної плати), а роботодавцю. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону (крім тих, які визначені пунктом 7 частини першої статті 14), та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений [11]. Частиною 3 ст. 24 цього ж закону також визначено, що роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, компенсуються фактичні витрати в розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [11].

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо поняття мінімальної заробітної плати, закріплене в ч. 1 ст. 95 Кодексу законів про працю України та ст. 1 Закону України «Про оплату праці» викласти у наступній редакції: «Це законодавчо встановлений розмір заробітної плати, нижче якого працівник не може фактично отримувати винагороду за працю».

Важливе значення у сфері соціального захисту працівників має також питання про те, які саме виплати враховуються до поняття мінімальної заробітної плати. Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» визначає структуру заробітної плати, яка охоплює основну та додаткову заробітну плату. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених 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. Така включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [2].

Своєю чергою, відповідно до ст. 31 Закону України «Про оплату праці» під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Насамперед відзначимо, що попередня редакція даної статті закріплювала положення про те, що до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Із внесенням змін до трудового законодавства дане положення виключено зі ст. 95 КЗпП України, що, своєю чергою, призвело до погіршення правового становища працівника у сфері оплати праці. Зокрема, в більшості випадків заробітна плата працівника складається, крім посадового окладу, також із різного роду премій, доплат тощо, які подекуди значно впливають на загальний розмір нарахованої заробітної плати. Тому, якщо брати до уваги нараховану заробітну плату з усіма надбавками, то це призведе до значного збільшення кількості тих роботодавців, які гарантують заробітну плату на рівні не нижчому, ніж мінімальний. Відповідно, якщо раніше працівники отримували доплату до заробітної плати без урахування різного роду надбавок, оскільки її розмір був нижчим, ніж законодавчо передбачений, то сьогодні такий працівник позбавлений відповідного права, незважаючи на те, що загальний розмір його заробітної плати не змінюється.

Однією зі складових частин заробітної плати працівника є також індексація. Однак законодавче регулювання цього питання є доволі дискусійним та потребує більш детального аналізу.

Законами України з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії щодо індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін (п. 3 ч. 1 ст. 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії») [8].

Згідно із ч. 6 ст. 95 КЗпП України заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку [1]. Питання щодо індексації заробітної плати працівника врегульовано також ст. 33 Закону України «Про оплату праці», яка передбачає, що в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно із чинним законодавством [2]. Крім цього, під час індексації заробітної плати працівника застосуванню підлягають також Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» [12] та Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078 [13].

Індексація заробітної плати здійснюється на підставі Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», згідно з нормами ст.ст. 1, 2 якого індексація грошових доходів населення – це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодовувати подорожчання споживчих товарів й послуг. Об'єктом індексації грошових доходів населення є оплата праці (грошове забезпечення) як грошовий дохід громадян, одержаний ними в гривнях на території України і який не має разового характеру [12].

Згідно із ч.ч. 1-4 ст. 4 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» індексація грошових доходів населення проводиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який установлюється в розмірі 101%. Обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться нарастаючим підсумком, починаючи з місяця введення в дію цього Закону. Для проведення подальшої індексації грошових доходів населення обчислення індексу споживчих цін починається за місяцем, в якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, зазначений у частині

першій цієї статті. Підвищення грошових доходів населення у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому опубліковано індекс споживчих цін [12].

Проаналізувавши положення вищезазначених нормативно-правових актів, приходимо до висновку, що жоден із них не закріплює прямого обов'язку роботодавця здійснити індексацію заробітної плати працівника за наявності для цього достатніх підстав. Це створює умови для зловживань із боку роботодавців, які переважно таку індексацію або не проводять взагалі, або посилаються на відсутність для цього достатніх матеріальних ресурсів. Другий випадок більш характерний для державних та комунальних підприємств, установ, організацій, де фінансування здійснюється з державного чи місцевих бюджетів. У зв'язку з тим для захисту свого права на індексацію заробітної плати працівник змушений звернутися до суду з відповідною вимогою. Однак, як засвідчує судова практика, таких справ розглядається небагато. Зокрема, за останні 15 місяців загалом в Україні суди розглянули лише приблизно 500 таких справ. Крім цього, більшість із них, згідно з даними Єдиного державного реєстру судових рішень, стосуються не лише стягнення індексації заробітної плати, а і поновлення на роботі та виплати заробітної плати за весь час вимушеного прогулу або ж стягнення невикраденої заробітної плати тощо.

Варто відзначити, що судова практика характеризується неоднозначним підходом до вирішення питання про індексацію заробітної плати працівника. Зокрема, частина судових справ вирішуються на користь працівника, якщо судом встановлено: чи були визначені законом підстави для проведення індексації у вказаний позивачем період часу; чи виконав відповідач свій обов'язок із проведення відповідної індексації; чи вчасно і в повному розмірі роботодавець виплатив працівнику під час його звільнення суму індексації (за умови, що позов про індексацію заробітної плати розглядається після звільнення працівника); та чи є в сторін спір щодо такої суми. Після з'ясування відповідних обставин, а саме: що конкретний працівник має право на індексацію; що роботодавець такої індексації не провів; яка саме сума заробітної плати підлягає індексації, суди задовольняють позов про стягнення індексації заробітної плати [14].

Натомість у судовій практиці міститься категорія справ про стягнення індексації заробітної плати, в яких суди відмовили працівникам у задоволенні позовних вимог, прийнявши до уваги посилення роботодавця на відсутність достатніх коштів для виплати працівникам індексації заробітної плати [15].

Нормативною підставою для ухвалення таких рішень суди застосовують ч. 6 ст. 5 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», якою передбачено, що проведення індексації грошових доходів населення здійснюється в межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік [12].

У контексті розгляду даного підходу щодо питання стягнення індексації заробітної плати варто більш детально проаналізувати ще один доволі неординарний підхід судової влади. Зокрема, Рогатинський районний суд Івано-Франківської області, розглядаючи справу про стягнення індексації заробітної плати, задовольнили відповідні позовні вимоги, керуючись положеннями Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078. Однак Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних та кримінальних справ, переглядаючи відповідні рішення, вважає такі висновки передчасними,

оскільки суди фактично за аналогією закону застосували постанову Кабінету Міністрів України та не врахували, що тільки в разі, якщо правове положення, яке передбачає виплату певних надбавок, є чинним, органи державної влади не можуть відмовляти в таких виплатах, у тому числі з підстав відсутності коштів. Проте суд не обґрунтував, чому він вважає за можливе застосування аналогії закону, чи є прогалина в законі та чому підлягає застосуванню саме Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078.

Як вбачається з наведеного, питання індексації заробітної плати в Україні недостатньо врегульоване на законодавчому рівні, у зв'язку з тим виникає чимало зловживань із боку роботодавців у відповідній сфері. Як наслідок, обмежується право працівника на соціальний захист у частині виплати заробітної плати в розмірі, який забезпечить належний рівень життя для самого працівника та членів його сім'ї.

У зв'язку із зазначеним спробуємо навести власні пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання правовідносин індексації заробітної плати.

По-перше, право працівника на індексацію заробітної плати не може бути обмежене з мотивів відсутності в роботодавця достатніх для цього ресурсів, оскільки відповідні кошти є частиною заробітної плати, а відповідно, власністю працівника. Непроведення індексації заробітної плати є одним із прикладів порушення права працівника на гідний рівень життя.

Так, розглядаючи справу про стягнення з роботодавця індексації заробітної плати, Верховний Суд України прийшов до висновку, що індексація заробітної плати є однією з основних державних гарантій щодо оплати праці. Проведення індексації у зв'язку зі зростанням споживчих цін (інфляцією) є обов'язковою для всіх юридичних осіб – роботодавців, незалежно від форми власності та виду юридичної особи. Невиплата індексації заробітної плати є обмеженням права позивача на майно, що є незаконним [16].

Конституційний Суд України в рішенні від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013 дійшов висновку, що кошти, які підлягають нарахуванню в порядку індексації заробітної плати та компенсації працівникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами та зростанням споживчих цін на товари та послуги (пункт 2.2.). Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати як складових частин належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким строком незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем. Це право працівника відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності як складовим елементам конституційного принципу верховенства права та не порушує балансу прав і законних інтересів працівників і роботодавців (пункт 2.3.) [17].

Європейський суд із прав людини в справі «Кечко проти України» зазначив, що держава може вводити, призупиняти чи закінчити виплату надбавок, вносячи відповідні зміни в законодавство. Однак якщо чинне правове положення передбачає виплату певних надбавок і дотримано всі вимоги, необхідні для цього, органи державної влади не можуть свідомо відмовляти в цих виплатах, доки відповідні положення є чинними [18].

По-друге, в законодавстві доцільно закріпити прямий обов'язок роботодавця самостійно перевіряти наявність

підстав для індексації заробітної плати своїх працівників та проводити таку незалежно від звернення до нього працівника. Більше того, варто не лише закріпити обов'язок роботодавця, а також деталізувати підстави для проведення індексації заробітної плати саме в трудовому законодавстві. Зокрема, пропонуємо ст. 95 КЗпП України та ст. 33 Закону України «Про оплату праці» доповнити таким положенням: «Роботодавець зобов'язаний самостійно перевіряти наявність підстав для проведення індексації заробітної плати кожного працівника та у випадку, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який установлюється в розмірі 101%, здійснити таку індексацію незалежно від звернення з відповідною заявою працівника».

Висновки. Підсумовуючи вищезазначене, робимо висновок, що чинне законодавство містить низку недоліків щодо оплати праці працівників, які зумовлюють порушення права працівника на соціальний захист. Зокрема, наявність подвійних стандартів щодо визначення нижньої межі оплати праці «прожиткового мінімуму для працездатних громадян» та «мінімальної заробітної плати»; закріплення обов'язку роботодавця забезпечувати нарахування, а не виплату заробітної плати в розмірі, не нижчому, ніж законодавчо визначений; відсутність детального законодавчо закріпленого порядку проведення роботодавцем індексації заробітної плати зумовлюють неспроможність працівника та членів його сім'ї задовольнити основні соціальні та побутові потреби, які охоплюються поняттям «гідний рівень життя».

Запропоновані в статті зміни до чинного законодавства у сфері оплати праці працівника є одним із заходів підвищення рівня соціального захисту працівників та членів їх сімей.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. (Додаток до № 50).
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
3. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 № 2246-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2018. № 3-4. Ст. 26.
4. Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 № 648. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/648-95-%D0%BF>.
5. Про підвищення престижності шахтарської праці: Закон України від 02.09.2008 № 345-VI. Відомості Верховної ради України. 2008. № 42./№ 42-43 / . Ст. 293.
6. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 26. Ст. 273.
7. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. Офіційний Вісник України. 2002. № 36. Ст. 1699.

8. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: закон України від 05 жовтня 2000 р. № 2017-III. Відомості Верховної Ради України. 2000. № 48. Ст. 409.

9. Податковий кодекс України: Закон від 02.12.2010 № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України. № 13./№ 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112.

10. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08 липня 2010 р. № 2462-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2 (№ 2–3). Ст. 11.

11. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. № 63. Ст. 2565.

12. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 42. Ст. 551.

13. Порядок проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078. Офіційний Вісник України. 2003. № 29. Ст. 1471.

14. Рішення Рогатинського районного суду Івано-Франківської області від 05 січня 2018 року (справа № 349/1478/17). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/71451222> (дата звернення: 16.07.2018).

15. Рішення Галицького районного суду Івано-Франківської області від 22 березня 2018 року (справа № 341/1508/1). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73141968> (дата звернення: 16.07.2018).

16. Постанова Верховного Суду України від 16 січня 2018 року (справа № 243/5366/16-ц). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/71779925> (дата звернення: 16.07.2018).

17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзюби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13>.

18. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Кечко проти України». Справа від 08.11.2005. Офіційний Вісник України. 2006. № 12. Ст. 850.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Тимофіїв Роман Михайлович – аспірант кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Tymofiy Roman Mykhailovych – Postgraduate Student at the Department of Social Law of the Law Faculty of Ivan Franko National University of Lviv

tymofiy@ukr.net