

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

Факультет правничих наук

Кафедра приватного права

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

освітній ступінь – магістр

на тему: **«Реалізація права на оплату праці в умовах нестандартних форм
зайнятості»**

«Exercise of the right to remuneration in non-standard forms of employment»

Виконала: студентка 2-го року
навчання спеціальності 081 Право
Марущак Анастасія Русланівна
a.marushchak@ukma.edu.ua



Керівник: Яцкевич І. І.,
доцент кафедри приватного права,
кандидат юридичних наук

Рецензент: Мельник В. П.,
доктор юридичних наук, доцент
**Магістерська робота захищена з
оцінкою: _____**

Секретар ЕК _____

«__» _____ 2022 р.

Декларація
академічної доброчесності
студентки НаУКМА

Я, Марушак Анастасія Русланівна,
студентка 2 року навчання факультету
правничих наук, спеціальність 081 Право,
адреса електронної пошти a.marushchak@
ukma.edu.ua

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна / магістерська робота на тему "Реалізація права на статут права в умовах нестабільних форм зайнятості" відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, передбачених пунктами 3.1.1-3.1.6 Положення про академічну доброчесність здобувачів НаУКМА від 01.03.2018 року, зі змістом якого ознайомлена;
- підтверджую, що надана мною електронна версія роботи є остаточною і готовою до перевірки;
- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності, у будь-який спосіб, у тому числі порівняння змісту роботи та формування звіту придатності за допомогою електронної системи Unichest;
- даю згоду на архівування моєї роботи в репозитаріях та базах даних університету для порівняння цієї та майбутніх робіт.

17. 06 2022р.

Мр, Анастасія Марушак

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ОПЛАТА ПРАЦІ: ПОНЯТТЯ, ПРИНЦИПИ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ	7
1.1. Поняття та елементи оплати праці.....	7
1.2. Принципи оплати праці та міжнародно-правові гарантії права на оплату праці	13
1.3. Регулювання відносин з оплати праці: проблемні питання та правозастосування.....	17
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УМОВАХ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ	30
2.1. Поняття та види нестандартної зайнятості.....	30
2.2. Тенденції розвитку законодавства про оплату праці в умовах нестандартних форм зайнятості	34
2.3. Організація оплати праці в умовах правового режиму воєнного стану....	45
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56

ВСТУП

Актуальність теми. Право на оплату праці згідно з міжнародними та національними стандартами, закріпленими в нормативно-правових актах, є невід'ємною складовою права на працю, яке реалізується як за стандартних умов зайнятості, так і в зв'язку з викликами часу – усе частіше за нестандартних. При цьому, законодавче гарантування та регламентація нестандартних форм зайнятості, у тому числі щодо особливостей оплати праці, не завжди вчасно та ефективно адаптується до суспільних змін. Це спричиняє недосконалість правового регулювання відносин у сфері оплати праці за нестандартних форм зайнятості, окремі аспекти потребують вдосконалення перед остаточним прийняттям, вже затверджені – реформування.

Дослідження теоретичних та практичних аспектів реалізації права на оплату праці в умовах нестандартних форм зайнятості є необхідним для приведення національних законодавчих положень в даній сфері у відповідність до принципів оплати праці, міжнародно-правових гарантій права на оплату праці, а також правозастосовчих реалій.

Окрім того, у зв'язку із повномасштабною збройною агресією проти України особливої актуальності набула необхідність ефективної організації трудових відносин в умовах воєнного стану, які за даних обставин вважаємо нестандартними – як за формою, так і за змістом та метою.

Мета дослідження – визначити проблемні теоретичні та практичні питання щодо права на оплату праці в Україні загалом та в умовах нестандартної зайнятості зокрема, узагальнити основні напрямки реформування правового регулювання в окресленій сфері.

Для реалізації поставленої мети було поставлено такі *завдання*: 1) дослідити поняття «оплати праці» та його елементи; 2) охарактеризувати основні засоби забезпечення права на оплату праці (принципи оплати праці, міжнародно-правові гарантії права на оплату праці та правове регулювання відносин з оплати праці); 3) проаналізувати проблемні питання регулювання

правовідносин з оплати праці за законодавством України та тенденції вирішення спорів судовою практикою; 4) окреслити поняття «нестандартної зайнятості» та виокремити форми такої зайнятості; 5) проаналізувати тенденції розвитку законодавства щодо регулювання нестандартної зайнятості з акцентом на забезпечення права на оплату праці; 6) дослідити особливості організації оплати праці в умовах правового режиму воєнного стану (як нестандартних трудових правовідносин).

Об'єктом дослідження є трудові відносини в умовах нестандартних форм зайнятості в аспекті реалізації працівником та забезпечення роботодавцем та іншими суб'єктами трудового права (у тому числі й державою) права на оплату праці.

Предметом дослідження є особливості реалізації права на оплату праці як суб'єктивного права в умовах нестандартних форм зайнятості.

Методи дослідження, використані під час написання роботи: *аналітичний* (для виокремлення та характеристики елементів у структурі поняття «оплата праці» та інших суміжних, необхідних для дослідження, правових категорій); *метод синтезу* (для формування цілісного уявлення про оплату праці та право на оплату праці шляхом поєднання різних наукових підходів та поглядів на зазначений предмет дослідження); *системний* (для дослідження взаємодії чинників, що впливають на оплату праці); *описовий* (при характеристиці тенденцій правового регулювання оплати праці в умовах нестандартних форм зайнятості, судової практики та тенденцій реформування); *порівняльно-правовий* (для встановлення відповідності національних положень щодо оплати праці в умовах нестандартної зайнятості принципам оплати праці та міжнародно-правовим гарантіям, рекомендаціям); *метод моделювання* (при формулюванні ситуацій, які можуть виникати при зловживанні роботодавцем окремими правами).

Теоретичне підґрунтя дослідження склали наукові праці фахівців щодо права на оплату праці та нестандартних форм зайнятості, зокрема Божка В. М.,

Овсюк Н. В., Вегери В. М., Болотіної Н. Б., Фартушка Т. Б., Бурнягіної Ю. М. Петюха В. М., Сімутіної Я. В. тощо.

Практичну частину дослідження становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, Кодекс законів про працю України та інші закони України, проекти законів України, акти органів судової влади.

Структура дослідження. Робота складається зі вступу, двох розділів, які об'єднують 6 підрозділів з висновками до кожного розділу, висновків до магістерської кваліфікаційної роботи та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ОПЛАТА ПРАЦІ:

ПОНЯТТЯ, ПРИНЦИПИ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

1.1. Поняття та елементи оплати праці

Для окреслення сфери гарантування права на оплату праці та оцінки ефективності правового регулювання та практичного застосування даного інституту трудового права першочерговим є дослідження поняття та елементів оплати праці.

Визначення поняття «оплата праці» як в науковій літературі, так і при практичному підході до вирішення трудових спорів, є дискусійним. Це пов'язано з рецепцією даного поняття з економічної науки, одним із завдань якої є вирішення питання щодо обміну товарів та послуг на гроші, тобто оплата праці слугує грошовим еквівалентом для людської праці.

Однак для правничої науки подібне визначення є неприйнятним, адже сприймається як примітивна основа для організації та оптимізації процесів виробництва, розподілу і споживання товарів та послуг. Для цілей трудового права потрібен такий рівень тлумачення поняття «оплати праці», який розкривав би його як гарантоване право працівника. Цього можна досягти шляхом встановлення співвідношення поняття «оплата праці» із суміжними категоріями, визначення місця різноманітних доплат, компенсацій, премій в системі оплати праці.

Співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата». Поряд із поняттям «оплата праці» в теорії трудового права та законодавстві України застосовується поняття «заробітна плата». Незважаючи на те, що спроби встановлення їх тотожності чи розмежування робили багато науковців, серед них досі немає єдності у встановленні співвідношення зазначених понять.

Представники теорії рівноцінності понять «оплата праці» та «заробітна плата» С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко в підручнику «Трудове право

України» висловлюють позицію, що «з точки зору прав та обов'язків сторін трудових правовідносин, ці терміни є синонімами» [1, с. 72; 2, с. 472]. На користь зазначеного підходу Н. В. Овсюк зазначає, що хоча назва глави VII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) звучить як «оплата праці», однак визначення даної правової категорії не містить; натомість у ч. 1 ст. 94 КЗпП України одразу наведене визначення «заробітної плати» [3, с. 28].

У подальшому в главі VII КЗпП України зазначаються обидва поняття:

розмір заробітної плати, встановлення мінімальної заробітної плати та індексація заробітної плати, тарифна система оплати праці, оплата праці на підприємствах, установах і організаціях, оплата праці на важких роботах, оплата праці за сумісництвом та при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника, оплата праці у святкові і неробочі дні, строки виплати заробітної плати та інше [3, с. 29].

На противагу зазначеній позиції, Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева висловлюють думку, «що категорія «оплата праці» є ширшою», адже «її цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, на регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як категорія «заробітна плата» спрямована на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди» [4, с. 422; 5, с. 189, 190]. Хоча наведений висновок доволі переконливий із важливим посиленням на існування певних «окремих елементів оплати праці», бракує виокремлення конкретних складових, на які посилаються автори. Заповнити дану прогалину можна твердженням дослідниці Н. В. Овсюк, що «заробітна плата є елементом оплати праці» [3, с. 29].

Таким чином, співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата» як цілого та частини для завдань трудового права (як науки та галузі права) є обґрунтованою. Більше того, така позиція принаймні частково пояснює логіку формування глави VII КЗпП України та спростовує аргумент на користь тотожності досліджуваних понять: використання поняття «оплата праці» у назві глави слід тлумачити як систему, окремі елементи якої розкриваються в положеннях статей даної глави – з-поміж інших й поняття «заробітна плата».

Заробітна плата та інші виплати як елементи оплати праці.

Заробітна плата як основний елемент «оплати праці» потребує окремого детального аналізу. Одним із проблемних аспектів у досліджуваній сфері є співвідношення «заробітної плати» та «винагороди за працю». «Одні вважають заробітну плату формою винагороди за працю, інші, навпаки, визначають її як сукупність винагород, треті сприймають обидва поняття однозначно» [3, с. 27].

Прихильники останнього підходу посиляються на положення ч. 1 ст. 94 КЗпП України, у якій «заробітна плата» тлумачиться через категорію «винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [6]. При даному ототожненні «заробітної плати» із «винагородою» до уваги береться лише основна заробітна плата. Дану позицію для цілісності слід доповнити тезою про те, що винагорода виплачується не лише за виконану роботу, але й за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці відповідно до визначення додаткової заробітної плати, наведеного в ч. 2 ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [7].

Згадані основна та додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні витрати віднесені до структури заробітної плати відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці». Однак поняття «інших заохочувальних та компенсаційних виплат» з наукової точки зору не входять в поняття «заробітної плати». Дане твердження обґрунтовується тим, що «видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [8, с. 227; 9].

Основна заробітна плата виплачується при роботі, виконаній відповідно до норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків, додаткова – за працю понад установлені норми, трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці».

Щодо відмінності між додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами, розмежувальним критерієм є

регламентованість законодавством. Відповідно до ч. 2 ст. 2 Закону України «Про оплату праці» додаткова заробітна плата передбачена законодавством. Натомість інші заохочувальні та компенсаційні виплати законодавчо не передбачені (або провадяться понад встановлені чинними нормативно-правовими актами норми), що закріплено ч. 3 ст. 2 зазначеного Закону.

Зрештою можна зробити висновок, що форми виплат, які належать до основної та додаткової заробітної плати слід кваліфікувати як такі, що охоплюються правом на оплату праці. Щодо інших заохочувальних та компенсаційних виплат, вони здійснюються на розсуд роботодавця, а відтак не можуть вважатися гарантованим правом працівника.

Окремо доцільно звернути увагу на категорію премій, які за певних умов можуть включатися до поняття права на оплату праці: наприклад, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Підтвердженням даної тези слугує аналіз статті 151 КЗпП України, а саме норми щодо незастосування заходів заохочення до працівника протягом строку дії дисциплінарного стягнення. Однак премія, пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій, не відноситься до заходів заохочення і навіть протягом строку дії дисциплінарного стягнення повинна бути виплачена працівнику, – відповідно вважається гарантованою.

Також суперечливою є правова природа оплати вимушеного прогулу в розмірі середнього заробітку, оскільки працівник фактично не виконує своїх посадових обов'язків, через що відсутня «праця». Однак буквально винагородою за виконану роботу є заробітна плата, а оплата праці – поняття значно ширше, спрямоване на забезпечення дієвості системи правових засобів у цій сфері. Оплата вимушеного прогулу в розмірі середнього заробітку охоплюється правом на оплату праці, адже забезпечує його за умов, коли працівник з вини власника або уповноваженого ним органу позбавлений можливості працювати та відповідно отримувати винагороду за свою працю.

Окремої уваги з даного питання заслуговує судова практика. Наприклад, у 2013 році Конституційний Суд України, аналізуючи положення трудового

законодавства при розгляді справи за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці», зробив висновок, відповідно до якого включив до поняття «заробітної плати» виплати, гарантовані державою та передбачені трудовим договором, зокрема й виплати за час простою, який мав місце не з вини працівника. Відтак звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, не обмежується будь-яким строком [10].

Верховним Судом України 26 жовтня 2016 року розглядалася справа № 6-1395цс16 про визнання незаконним звільнення та поновлення на роботі, стягнення невикраченої заробітної плати, вихідної допомоги при звільненні, грошової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію як наукового працівника та компенсації за вимушений прогул. Постановою ВСУ в даній справі було висловлено правову позицію, згідно з якою позовні вимоги про стягнення невикраченої заробітної плати, вихідної допомоги при звільненні, грошової допомоги у зв'язку з виходом на пенсію та компенсації за вимушений прогул відносяться до вимог щодо порушення законодавства про оплату праці. На підставі зазначеного було визнано помилковим підхід суду першої інстанції, який зробив висновок, що на момент звільнення позивача заборгованість по заробітній платі була відсутня [11; 12].

Таким чином, в даному судовому рішенні до поняття заробітної плати було включено такі складові як вихідна допомога при звільненні, грошова допомога у зв'язку з виходом на пенсію та компенсації за вимушений прогул, що демонструє доволі широкий підхід.

На противагу даній позиції, ВСУ застосував також вузький підхід у постанові від 30 листопада 2016 року в справі №6-1121цс16, зазначивши, що під час розгляду справи про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні в усіх судових інстанціях позивачі не звільняються від сплати судового збору, оскільки дана вимога не є вимогою щодо стягнення

заробітної плати. Відтак середня заробітна плата за час затримки розрахунку при звільненні не є заробітною платою [11; 13].

Таким чином, поняття заробітної плати в судових рішеннях тлумачиться по-різному – у широкому та вузькому сенсі [11]. Це спричиняє помітну проблему в правозастосуванні та вирішенні спорів у сфері оплати праці та, як наслідок, захисту права на оплату праці.

Отже, оплата праці у широкому сенсі – це економічно-правова категорія, яка характеризує гарантії отримання працівником грошової винагороди за власне працю та в окремих випадках компенсації за періоди непрацездатності, включає відносини з організації обліку та виплати заробітної плати, колективно-договірні аспекти оплати праці, з урахуванням яких формується індивідуальні правовідносини щодо нарахування та виплати заробітної плати.

Вузьке розуміння поняття «оплати праці» за змістом збігається із поняттям заробітної плати. Щодо його елементів, то залежно від своєї правової природи вони можуть гарантуватися трудовим законодавством (основна та додаткова заробітна плата) або не бути гарантованими (інші заохочувальні та компенсаційні виплати).

Поняття «оплати праці» розглядають також як «фундаментальний принцип громадянського суспільства» [14], однак лише якщо йдеться про «належну» [14] та «гідну» [15] оплату праці. За ідеальних умов дотримання даного принципу «одночасно з правом на працю виникає і реалізується також право на її оплату, адекватну як кількості і якості витраченої праці, так і необхідності відновити життєдіяльність працюючої людини» [16, с. 118; 17, с. 34, 268]. Цього можна досягнути за допомогою дотримання низки інституційних принципів оплати праці з урахуванням міжнародно-правових гарантій права на оплату праці.

1.2. Принципи оплати праці та міжнародно-правові гарантії права на оплату праці

Для цілей дослідження слід зазначити, що право на оплату праці слід розуміти як суб'єктивне право, яке реалізується завдяки принципам оплати праці та правовим гарантіям, зокрема тим, що містяться в міжнародно-правових актах.

Принципи права на оплату праці – це основоположні ідеї, обґрунтовані засади інституту оплати праці трудового права, які існують задля ефективного забезпечення права на оплату праці. Посилаючись на законодавство України, Т. Б. Фартушок з-поміж інших виділяє такі принципи оплати праці: «принцип гарантованості оплати праці, принцип рівності сторін, принцип рівності оплати праці, принцип єдності та диференціації оплати праці», «принцип простоти й доступності оплати праці» [8]. Даний перелік не є вичерпним, більше того, він видозмінюється залежно від того, з якої точки зору розглядати оплату праці – як категорію трудового права чи економічну.

Принцип гарантованості оплати праці передбачає отримання працівником винагороди «незалежно від результатів діяльності підприємства», відсутність відповідальності працівника «за результати діяльності всього підприємства» і відповідно відсутність відповідальності «основною заробітною платою за збиткову роботу підприємства» [16, с. 117]. Даний принцип покладено в основу категорії мінімальної заробітної плати та законодавчого встановлення розміру мінімальної заробітної плати.

Аналізуючи принцип гарантованості, не слід ототожнювати його виключно з обов'язковістю оплати праці. Важливими також є такі складові гарантованості як своєчасність та систематичність. Наприклад, відповідно до ч. 3 ст. 15 Закону України «Про оплату праці» оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку, а всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці. Це свідчить про пріоритетний характер виплати заробітної плати, порівняно з

іншими видами платежів. Хоча науковці схильні виділяти вимоги щодо своєчасності та систематичності як окремі принципи, однак лише у взаємозв'язку з гарантованістю вони можуть бути повністю дотримані. Тому обґрунтованою є позиція К. К. Довбиша, що «доцільно їх поєднати в загальний принцип гарантованості» [16, с. 117].

Фартушок Т. Б. виділяє серед принципів оплати праці також *принцип рівності сторін*, який «розуміється в розрізі того, що рівні суб'єкти захисту при рівному об'єкті захисту обирають з однакового переліку форм захисту» [8]. Однак з такою позицією дослідника складно погодитися. Даний принцип є основоположною категорією трудового права загалом, а не категорією права на оплату праці зокрема, адже набуває свого вияву у випадку порушення будь-яких трудових прав працівника. Зважаючи на загальнотеоретичні засади права, принцип рівності сторін не може стосуватися лише «рівних суб'єктів захисту», якими науковець вважає працівників. У контексті трудового права рівність сторін стосується й «протилежної» сторони – роботодавця.

Категорія «рівності» натомість обґрунтовано опосередковується в *принципі рівності оплати праці*. Рівність в даному контексті полягає в «застосуванні єдиних критеріїв в оцінці праці», передбачених ч. 2 ст.1 Закону України «Про оплату праці», а також недопущенні дискримінації в сфері оплати праці. Наприклад, незалежно від статі працівники за умов однакового дотримання зазначених критеріїв повинні отримувати ідентичну винагороду за працю.

Ідея соціальної рівності в трудових відносинах також дотримується завдяки тарифній системі оплати праці, яка відіграє важливу роль у диференціації розмірів заробітної плати. Таким чином, праця всіх, хто відповідає чітким зазначеним критеріям, оплачується однаково, а за умов розбіжностей, наприклад, в критерію тарифного розряду, працівник може розраховувати на індивідуалізований розмір винагороди.

Важливим також є *принцип єдності та диференціації оплати праці*. Єдність полягає в «єдності мети правового регулювання, встановлення для

працюючих певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі особи» [16, с. 117; 18], що фактично кореспондує принципу рівності оплати праці. Диференціація часто може залежати від певних обставин, які не завжди залежать від працівника, зокрема «від умов праці, природно-кліматичних умов і інших особливостей виробництва і регіонів» [16, с. 116; 19].

Такі аспекти здаються несправедливими при грошовій оцінці роботи, яка виконується. Однак навряд чи можна заперечити, що навіть при однакових зусиллях, професійно-ділових якостях працівника та результатах роботи, оплата праці може різнитися залежно від умов. Наприклад, доплати передбачаються для медичних працівників за роботу з «коронавірусними» хворими. Таким чином здійснюється правове «коригування» оплати праці за критерієм «характеру і особливостей виробництва». Також існують такі напрями здійснення диференціації як суб'єктна (за критерієм «статевих, вікових та інших особливостей працівників») та територіальна (залежно від «місця розташування підприємств, установ, організацій») [16, с. 117; 20].

Принцип простоти та доступності оплати праці набуває особливого значення зважаючи на той факт, що з аспектами трудового права стикається майже кожен, а тому «форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат» [7], «зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою» [8, с. 229] повинні бути зрозумілі людям з побутовим рівнем правосвідомості, без необхідності застосування відповідних професійних знань та навичок.

Особливо актуальним є *принцип співмірності*, який аналогічно принципу рівності сторін є основоположним для трудового права загалом, однак найбільше відображається саме в аспекті забезпечення права на оплату праці. Незважаючи на принцип рівності, працівник все ж за загальним правилом вважається більш вразливою стороною трудових правовідносин. Унаслідок

цього суди часто при вирішенні трудових спорів намагаються надавати працівнику посиленого захисту його прав та більше можливостей для їх ефективного відновлення, у тому числі шляхом отримання компенсації, яка теж охоплюється правом на оплату праці. Застосування ж принципу співмірності покликане забезпечити розумний баланс між правами працівника та роботодавця, надаючи в окремих випадках посиленого захисту саме останньому, зважаючи на те, що нерідко працівники «використовують правові механізми не для захисту, а для наступу, залишаючись *de jure* у статусі упослідженої жертви свавілля роботодавця» [21].

Необхідним є й розуміння не лише національного регулювання оплати праці, але й *забезпеченості права на оплату праці міжнародними гарантіями*. За визначенням С. Е. Неплюхіної міжнародно-правові стандарти в сфері оплати праці – це «система вимог щодо оплати праці, розроблена на основі діяльності міжнародних організацій та взаємних угод між державами» в результаті «нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними» [22, с. 650].

Серед міжнародно-правових гарантій можна виділити: право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування працівника та його родини (ст. 23 Загальної декларації прав людини) [22, с. 650; 23]; право на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці (стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права) [22, с. 651; 24]; визнання права працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків, права працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; дозвіл на відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями (пункти 2, 3, 5 статті 4 Європейської соціальної хартії, обов'язкові для виконання Україною) [22, с. 651; 25]; право на виплату заробітної плати тільки грішми, що

мають законний обіг (у випадку виплати заробітної плати готівкою); охорона заробітної плати від арештів і передачі в такій мірі, в якій це вважається потрібним для утримання працівника і його сім'ї (статті 3, 10 Конвенції Міжнародної організації праці №95 «Про захист заробітної плати») [22, с. 652; 26].

З огляду на зазначене вище можна зробити *висновок*, що право на оплату праці – це право на справедливу винагороду в грошовій формі у розмірі, що забезпечує гідне існування (що дозволяє реалізовувати економічні, соціальні, культурні потреби відповідно до сучасного стану розвитку суспільства) працівника та його сім'ї; базується на таких принципах оплати праці, як гарантованість (включно із своєчасністю та систематичністю), рівність, єдність та диференціація, простота, доступність, а також співмірність. Дані принципи в свою чергу слугують фундаментальними ідеями для подальшого формування стандартів та закріплення гарантій.

Таким чином, право на оплату праці підкріплюється принципами оплати праці та міжнародно-правовими гарантіями, що створює підґрунтя для конкретизованого правового регулювання оплати праці національним законодавством та здійснення договірного регулювання відносин з оплати праці.

1.3. Регулювання відносин з оплати праці: проблемні питання та правозастосування

Правове регулювання – це «впорядкування поведінки учасників суспільних відносин за допомогою спеціальних юридичних засобів і способів», зокрема «норм права, нормативно-правових актів, актів застосування права, актів реалізації прав і обов'язків» тощо [27, с. 95].

За законодавством України відносини з оплати праці регулюються нормативно-правовими та індивідуальними актами трудового права. Основними є Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату

праці». Однак певні положення щодо оплати праці та понятійний апарат цього інституту містяться також у Конституції України, окремих кодексах та законах, підзаконних нормативно-правових актах, актах соціального партнерства, локальних актах. У відносинах з іншими державами та їх громадянами правове регулювання забезпечується міждержавними договорами.

Конституція України містить у статті 43 положення щодо права на оплату праці, яке включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Аналізуючи дане трактування, очевидним є тлумачення оплати праці через ключову її роль – задовольняти життєво необхідні потреби. Для таких цілей також визначено гарантію заробітної плати, не нижчої від визначеної законом, тобто мінімальної заробітної плати [28].

Відповідно до статті 9 *Закону України «Про оплату праці»* мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що визначає одну з основних гарантій в сфері регулювання відносин з оплати праці та потребує окремого аналізу.

Категорія «мінімальної заробітної плати» відповідно до ст. 95 *Кодексу законів про працю України* та ст. 3 *Закону України «Про оплату праці»* є обов'язковою державною соціальною гарантією для найманих осіб. Гарантування забезпечується обов'язком роботодавця проводити доплати до рівня мінімальної заробітної плати у передбачених законом випадках, а також відповідальністю за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, порушення встановлених строків здійснення виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплату їх не в повному обсязі (стаття 265 КЗпП України). Застосування розміру мінімальної заробітної плати для визначення розміру штрафних санкцій підкреслює значимість даної правової категорії.

Категорію «прожиткового мінімуму» висвітлено в *Законі України «Про прожитковий мінімум»* через поняття вартісної величини, достатньої для

забезпечення нормального функціонування організму людини, тобто необхідного набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [29].

При цьому слід зазначити, що прожитковий мінімум розраховується окремо для певних категорій населення, які вважаються основними соціальними і демографічними групами: діти віком до 6 років; діти віком від 6 до 18 років; працездатні особи; особи, які втратили працездатність. Розглядаючи дану категорію через призму принципів трудового права, можна простежити чітке застосування принципу єдності та диференціації, який є наскрізним для всієї галузі, а не лише інституту оплати праці. Оскільки потреби осіб різних вікових категорій та стану здоров'я (психічного та фізичного) є різними, відповідно сукупність мінімальних наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг буде варіюватися.

З наведених характеристик понять «мінімальної заробітної плати» та «прожиткового мінімуму» очевидним є їх взаємозв'язок: при встановленні мінімальних розмірів оплати праці обов'язок держави полягає в орієнтації на прожитковий мінімум, а обидві категорії виступають мінімальними соціальними гарантіями для забезпечення існування людини.

При встановленні розмірів мінімальних гарантій необхідно також відштовхуватися від середнього рівня стандартів життя у державі, що опосередковується в понятті «середньої заробітної плати», яка класифікується за галузями, групами професій і посадами. Окрім ролі категорії «середньої заробітної плати» в формуванні орієнтирів, вона також використовується в трудовому праві як соціальна гарантія, однак з іншими умовами забезпечення, ніж це передбачено для «мінімальної»: при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу чи тимчасовому переведенні на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором; при виплаті вихідної допомоги; на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони можуть здійснюватись у робочий час; при службових відрядженнях; на час перебування

в медичному закладі на обстеженні працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження; перерви для годування дитини; на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням; за час вимушеного прогулу тощо.

Аналіз Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого *Постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 р.*, дає можливість зробити висновок, що для обчислення середньої заробітної плати використовують не лише розмір основної заробітної плати, але й різноманітні доплати і надбавки (наприклад, за умови чи інтенсивність праці; надурочну роботу та роботу в нічний час), винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років тощо, оскільки дані виплати не є винятками відповідно до п. 4 Порядку [30].

Тобто гарантування виплати середньої заробітної плати (чи певної її частини) залежить не від якості та кількості виконаної роботи, а навпаки від тих періодів, в які працівник з правомірних причин працювати не може, однак потребує звичного заробітку для забезпечення своїх звичайних потреб.

Окрім законодавчо закріпленого порядку регулювання відносин з оплати праці у трудовому праві існує також *договірне регулювання оплати праці*, яке відповідно до статті 14 Закону України «Про оплату праці» здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Вони сприяють встановленню норм та гарантій в оплаті праці, зважаючи на специфіку діяльності відповідного підприємства. Наприклад, у сфері обслуговування перевага здебільшого надається встановленню заробітної плати, що складається з тарифної ставки/ посадового окладу та обов'язкових премій у встановленому відсотковому відношенні до загального прибутку підприємства.

Суттєве значення локальної нормотворчості як одного із способів договірного регулювання оплати праці полягає в тому, що *локальні акти* «характеризуються пристосованістю й найбільш тонко, послідовно віддзеркалюють дії роботодавця» [31, с. 65; 32, с. 57]. Більше того, зазначений вид правового регулювання покликаний забезпечити кращі соціальні стандарти

щодо оплати праці порівняно з мінімальними державними гарантіями. Як зазначають дослідники, метою такого локального доповнення чи уточнення державних стандартів у сфері оплати праці є забезпечення реалізації чинних норм закону та «поліпшення умов праці трудівників» [31, с. 65; 32, с. 57].

З одного боку, може здатися, що система договірного регулювання оплати на локальному рівні відкриває для роботодавців більший спектр можливостей для зловживань, у тому числі зменшення витрат на власне оплату праці. Однак відповідно до ст. 16 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод [33]. Навіть у випадку тимчасового (не більше 6 місяців) застосування норм колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, державно затверджений мінімум в оплаті праці гарантується.

Отже, поєднання законодавчо закріплених гарантій (встановлення розміру мінімальної заробітної плати, гарантована виплата середньої заробітної плати за визначених законодавством умов) із можливістю індивідуалізації відносин у даній сфері завдяки договірному регулюванню створюють необхідну систему правового регулювання оплати праці шляхом поєднання так званого державного примусу та локальної диспозитивності.

У галузі трудового права важлива роль надається договірному регулюванню трудових правовідносин, тому часто для ситуацій, що трапляються реальному житті, відсутнє або недосконале законодавче нормування. Зокрема, це стосується випадків зловживання правом на оплату праці, перелік яких невичерпний.

Зловживання правом – це, з одного боку, «особливий вид неправомірної поведінки (відмінний від правопорушень), під час якої суб'єкт правових відносин (зловживач), реалізуючи свої законні права та обов'язки в межах встановлених законом, завдає шкоди іншим суб'єктам, діючи при цьому

формально правомірно», з іншого боку – «діяння, яке містить усі елементи юридичного складу конкретних злочинів, деліктів, проступків тощо, а отже, виступає конкретним видом правопорушення» [34, с.119].

Один із таких випадків *зловживання роботодавцем правом на оплату праці* може мати місце на етапі виникнення трудових правовідносин, а саме під час розміщення вакансії у вільному доступі (наприклад, на онлайн-платформі), проведення співбесіди.

Єдині нормативно закріплені вимоги щодо змісту вакансії містяться в статті 24¹ Закону України «Про рекламу», якою визначено заборону в рекламі про прийом на роботу:

висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [35].

При цьому законодавчо не визначено обов'язок роботодавця на етапі розміщення такої реклами чи проведення співбесіди надавати інформацію щодо потенційного розміру заробітної плати, виплати надбавок, премій та компенсацій, передбаченого механізму збільшення розміру заробітної плати після певного строку виконання службових обов'язків чи більшої кількості успішно виконаних завдань. Унаслідок цього роботодавці часто «прикрашають» розмір виплат, подекуди обіцяючи так звану неофіційну (тіньову) заробітну плату. Тож подібне введення в оману формує завищені очікування працівника щодо розміру оплати праці. Також це часто може стати приводом для відмови працівника від інших потенційних можливостей для працевлаштування, що непрямо впливає на вільний вибір праці, гарантований статтею 43 Конституції України.

Часто трапляються зловживання з боку роботодавця у вигляді *визначення розміру заробітної плати в іноземній валюті*. Зважаючи на правову позицію Верховного Суду, висловлену 26 червня 2019 року у Постанові в справі № 761/21776/16-ц, визначення зарплати в іноземній валюті у трудовому

договорі та виплата її в гривнях за обмінним курсом на день платежу є правомірною. Тобто іноземна валюта може використовуватися в якості грошового еквівалента [36]. Однак це створює певні ризики для права працівника на дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Зокрема, зважаючи на постійні коливання курсу валют, складно встановити заробітну плату в трудовому договорі таким чином, щоб на момент виплати її розмір обов'язково був би на рівні чи більше мінімальної. Тому хоча працівників й приваблює визначення зарплати в іноземній валюті відносною стабільністю та збільшенням її розміру внаслідок потенційного росту курсу, однак ризик недотримання навіть мінімальних гарантій щодо оплати праці є помітнішим за переваги [37].

Актуальні випадки, коли *трудові правовідносини з ініціативи роботодавця замінюються цивільно-правовими*. На практиці буває складно виявити який характер мають відносини між роботодавцем та фізичною особою-підприємцем, особливо якщо цивільно-правовий договір оформлений належним чином, підкріплений звітами про виконання робіт чи надання послуг, актами приймання-передачі. Працівники добровільно-примусово реєструються фізичними особами-підприємцями, мотивовані так званим зменшенням податкового навантаження. Насправді за цим криється бажання роботодавця не виконувати свої безпосередні обов'язки, зокрема щодо оплати праці. Оформлення трудових відносин під виглядом цивільно-правових загалом є незаконним, однак зловживання роботодавця відносно працівника саме в сфері оплати праці помітне в момент сплати єдиного соціального внеску.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» платниками єдиного внеску є роботодавці (тобто ті підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту)) [38].

Виняток становить сплата єдиного соціального внеску при укладенні цивільно-правового договору з фізичною особою-підприємцем, якщо

виконувані роботи (послуги, що надаються) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 4 зазначеного Закону фізичні особи-підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування, самі сплачують єдиний внесок.

Мінімальний розмір єдиного внеску визначається у відсотковому відношенні до розміру мінімальної заробітної плати (на разі ставка нарахування – 22%). За умов сплати даного внеску роботодавцем, розмір винагороди фізичної особи-підприємця не зменшувався б при збільшенні розміру мінімальної зарплати. Однак для фізичної особи-підприємця подібні зміни мають негативне значення і відображаються в зменшенні фактично здійсненої оплати їх праці. Отже, зазначена ситуація є водночас відвертим порушенням трудового законодавства та зловживанням з боку роботодавця, що порушує право на оплату праці.

При практичній реалізації права на оплату праці актуальною є *проблема вибіркового застосування преміювання*, оскільки в національному законодавстві відсутні критерії та розміри виплати премій, що охоплюються поняттям додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Загалом формулювання різновидів таких премій (за виконання і перевиконання виробничих завдань, виконання акордних завдань, підвищення продуктивності праці, поліпшення кінцевих результатів господарської діяльності структурної одиниці, економію матеріальних ресурсів, премії за спеціальними системами і положеннями) не дає змоги визначити конкретні умови, за яких вони виплачуються. Як наслідок, якщо відповідні умови не встановлені колективним договором, роботодавцю надається широкий спектр дискреційних повноважень щодо оплати праці в аспекті особистого визначення премійованих працівників. За відсутності необхідного як національного, так і локального правового регулювання преміювання здійснюється не на основі

об'єктивних факторів, поверхнево описаних в законодавстві, а базуючись на суб'єктивних аспектах, провідну роль серед яких відіграє особисте ставлення.

Зокрема, відповідно до висновку Верховного Суду, викладеного в Постанові від 08 квітня 2021 року в справі № 132/527/20:

умови нарахування працівникам премій, доплат та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат є правом та встановлюються власником або уповноваженим ним органом, а наявність підстав (особистого трудового внеску працівників у загальні результати роботи товариства, з урахуванням виконання ним основних показників господарської діяльності, рентабельності та прибутковості підприємства) для здійснення її виплати встановлюється за результатами роботи кожного працівника на підставі відповідного внутрішнього акту підприємства, і є виключно компетенцією власника або уповноваженого органу [39].

Депреміювання буває доцільним у випадку, якщо воно покликане бути «одним із інструментів, за допомогою яких роботодавець може впливати на рівень відповідальності співробітників і зрештою на показники діяльності підприємства» [40]. Однак здебільшого депреміювання застосовується як «правомірний» дискримінаційний механізм. При цьому слід зауважити, що не виплата премії окремим працівникам, коли іншим працівникам за однакових умов така премія виплачується, є відверто дискримінаційною, а відтак порушенням трудового законодавства.

Проблемою, що охоплюється сферою державного регулювання оплати праці, є застосування норми ч. 3 ст. 3¹ Закону України «Про оплату праці», відповідно до якої роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

Логіка законодавця при створенні даної норми очевидна – прагнення забезпечити мінімальні гарантії в оплаті праці шляхом державного правового регулювання. Однак разом з тим це породжує *проблему так званої «зрівнялівки»*, коли оплата простої некваліфікованої праці фактично може дорівнювати оплаті праці, для якої потрібна певна кваліфікація. Найкраще це можна проілюструвати на прикладі працівників сфери охорони здоров'я: заробітна плата молодшої медичної сестри без спеціальної освіти (санітарки),

медичної сестри, яка має спеціальну освіту, кваліфікаційну категорію і певний стаж роботи, та лікаря з вищою освітою без категорії може бути однаковою. При цьому вони об'єктивно виконують роботу різного рівня кваліфікації.

З точки зору засадничих основ трудового права, праця вище названих працівників не є ані аналогічною, ані рівноцінною, відтак застосування принципу рівної оплати праці в жодному з даних аспектів не є можливим. Більше того, така ситуація є порушенням принципу недискримінації у трудових відносинах через відсутність диференціації оплати праці.

Не менш важливим нюансом є й те, що «зрівнялівка» в окладах також є неправомірною, незважаючи на розмір встановленого посадового окладу – у всіх по 3000 грн. або в усіх по 30000 грн. [41], якщо у працівників різні посади та/чи які потребують різної кваліфікації. Такий вид «зрівнялівки» є дискримінаційним відносно більш кваліфікованого працівника.

Таким чином, проблемними питаннями правового регулювання відносин у сфері оплати праці є такі: відсутність законодавчо закріпленого обов'язку роботодавця на етапі розміщення повідомлення про прийом на роботу чи проведення співбесіди надавати інформацію щодо потенційного розміру заробітної плати; визначення розміру заробітної плати в іноземній валюті; оформлення трудових відносин під виглядом цивільно-правових та, як наслідок, сплата єдиного соціального внеску працівником (фізичною особою-підприємцем); відсутність в національному законодавстві критеріїв та розмірів виплати премій, що охоплюються поняттям додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат; «зрівнялівка» внаслідок доплати до рівня мінімальної заробітної плати.

Окремі тенденції щодо захисту права на оплату праці виявляються саме на етапі судового *правозастосування*, за наявності спору між роботодавцем та працівником.

Важливий аспект судового захисту права на оплату праці полягає в тому, що практика нерідко стає на бік працівника з метою дотримання державних гарантій в сфері оплати праці. Зокрема, спір щодо належних виплат працівнику

при звільненні став предметом касаційної скарги до Верховного Суду, оскільки в день звільнення позивачці не виплатили заробітну плату та компенсацію за невикористану відпустку, як того вимагає ч. 1 ст. 47 та ст. 116 КЗпП України. Роботодавець відверто порушив право працівниці на зазначені виплати, аргументувавши відсутністю грошових коштів. У Постанові в справі № 359/4100/16-ц від 07 лютого 2018 року Верховний Суд наголосив, що «за будь-яких умов усі виплати, що належать працівнику, повинні провадитися в день звільнення», а сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його вини та відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України [42].

Незважаючи на закономірну увагу суду до відновлення прав працівника, не можна не згадати про необхідність забезпечення принципу співмірності. Висновки суду з даного приводу різняться. Так, при розгляді справи № 826/808/16 щодо виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу за вимогою статті 117 КЗпП України Верховний Суд у Постанові від 20 червня 2018 року наголосив на тому, що «законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин» [43].

Натомість Верховним Судом у Постанові від 26 червня 2019 року при розгляді справи № 761/9584/15-ц було сформульовано правову позицію щодо необхідності врахування низки факторів при зменшенні розміру відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні, серед яких також зазначено «дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність ймовірного розміру пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні» [44].

У Постанові від 22.05.2019 року в справі № 572/2429/15-ц Верховний Суд зробив висновок не лише про відсутність підстав для зменшення розміру відшкодування працівнику за час затримки розрахунку при звільненні, але й звернув увагу на можливість збільшення розміру такого відшкодування:

якщо за період від часу звільнення працівника до часу поновлення його на роботі підприємство здійснювало підвищення розміру тарифних ставок і посадових окладів, при обчисленні розміру середнього заробітку за час вимушеного прогулу заробітна

плата працівника підлягає коригуванню на коефіцієнт підвищення тарифних ставок і посадових окладів [45].

Ідея справедливого врівноваження прав працівника та роботодавця, а також застосування принципів законності та співмірності утвердилися у правовій позиції Верховного Суду в Постанові від 05.08.2020 року в справі № 686/20491/18. Відповідно до даної позиції недопустимим є подвійне стягнення з роботодавця середнього заробітку за порушення трудових прав працівника при звільненні «як за статтею 117 КЗпП (за затримку розрахунку) так і за статтею 235 КЗпП (за вимушений прогул)», адже «це буде не співмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату» [46].

Таким чином, в актах судового правозастосування існує помітна тенденція до посилення на принцип співмірності, однак подекуди продовжує застосовуватися консервативний підхід надання своєрідної переваги працівнику, без урахування прав та інтересів роботодавця.

* * *

Право на оплату праці як категорія юридичної науки досі залишає простір для дискусії щодо своєї суті, незважаючи на наявність достатньої кількості аргументованих досліджень.

Поняття «оплата праці» у вузькому сенсі є тотожним «заробітній платі». У широкому сенсі зазначені правові категорії співвідносяться як ціле та частина; *«оплата праці» при цьому є більш комплексним багатоскладовим поняттям.* Щодо елементів поняття «оплати праці» у вузькому сенсі, то залежно від своєї правової природи вони можуть *гарантуватися трудовим законодавством* (основна та додаткова заробітна плата) або *не бути гарантованими* (інші заохочувальні та компенсаційні виплати).

Право на оплату праці – це право на справедливу винагороду в грошовій формі у розмірі, що забезпечує гідне існування (що дозволяє реалізовувати економічні, соціальні, культурні потреби відповідно до сучасного стану розвитку суспільства) працівника та його сім'ї; підкріплюється *принципами оплати праці* (гарантованості, включно із своєчасністю та систематичністю;

рівності оплати праці; єдності та диференціації; простоти та доступності) та *міжнародно-правовими гарантіями*, що створює підґрунтя для правового регулювання оплати праці.

Зазначене правове регулювання в свою чергу забезпечується *посіданням законодавчо закріплених гарантій* (встановлення розміру мінімальної заробітної плати, гарантована виплата середньої заробітної плати за визначених законодавством умов) *із можливістю індивідуалізації відносин у даній сфері завдяки договірному регулюванню*.

Основні проблемні питання правового регулювання відносин у сфері праці є полягають у відсутності обов'язку роботодавця на етапі розміщення вакансії чи проведення співбесіди надавати інформацію щодо розміру заробітної плати; визначенні розміру заробітної плати в іноземній валюті; оформленні трудових відносин під виглядом цивільно-правових; відсутності законодавчо закріплених критеріїв та розмірів виплати премій, що охоплюються поняттям додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат; «зрівнялівці» внаслідок доплати до рівня мінімальної заробітної плати.

Тенденція судового правозастосування полягає у *використанні принципу співмірності* при вирішенні спорів між працівником та роботодавцем та відхід від консервативного погляду на пріоритетність захисту прав та інтересів саме працівника.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УМОВАХ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Поняття та види нестандартної зайнятості

Для дослідження особливостей реалізації права на оплату праці в умовах нестандартних форм зайнятості необхідним є встановлення, перш за все, змісту правової категорії нестандартних форм зайнятості та виокремлення переліку їх видів з метою подальшого аналізу правового регулювання як національним, так і міжнародним законодавством.

Відповідно до класифікації, наведеної В. М. Петюхом, стандартна та нестандартна зайнятість є її різновидами за *критерієм характеру організації робочих місць та робочого часу*. При цьому, під стандартною зайнятістю слід розуміти зайнятість із сукупністю таких ознак: «робота у виробничому приміщенні роботодавця; стандартне навантаження протягом дня, тижня, року; наявність стабільного робочого місця; чітко визначений час початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановлена тривалість робочого дня (тижня, року)» [47].

Щодо нестандартної зайнятості, вона охоплює такі види трудової діяльності, які не відповідають наведеним вище стандартам, а відтак потребують «спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [47].

І. В. Лагутіна зазначає також такі ознаки стандартної зайнятості як «наявність безстрокового трудового договору» та «нормовану зарплату», натомість нестандартну зайнятість характеризує непередбачуваністю відносин [48, с.157].

Суперечливою є точка зору Петюха В. М. щодо превалювання стандартної зайнятості (у трактуванні, наведеному в його праці) як основної навіть у випадку значного поширення нестандартних форм зайнятості [47].

Разом із тим, позиція науковця є зрозумілою, зважаючи на те, що його дослідження ринку праці загалом та форм зайнятості зокрема відбувалося до початку XXI століття. Відповідно на той момент неможливо було зробити точні прогнози щодо розвитку та поширення форм зайнятості разом із стрімким розвитком інформаційних технологій, ринкової економіки, глобалізації, а також необхідності підтримання сталої роботи підприємств працівниками в умовах ізоляції, пов'язаної з пандемією, чи в умовах ведення бойових дій на території держави.

За результатами огляду змін у характері організації робочих місць та робочого часу, що відбулися на початку 2020-х років, можна буде підвести остаточні підсумки лише через декілька років. Не виключено, що окремі форми зайнятості, зокрема дистанційна, будуть охоплюватися поняттям стандартних.

Підтвердженням такої прогностичної позиції може слугувати аналіз популярних сайтів із пошуку роботи, на яких вже давно існує можливість «відфільтрувати» запропоновані роботодавцями вакансії за критерієм виду зайнятості: повна, неповна або дистанційна робота (сайт *work.ua*); повна, неповна зайнятість, віддалена, проектна або позмінна робота, стажування / практика (сайт *rabota.ua*); повна, часткова зайнятість, позмінна, віддалена, разова, сезонна робота, вільний або плаваючий графік роботи, додатковий зарібок (сайт *jobs.ua*); повний робочий день, тимчасова або часткова зайнятість, позмінна робота (сайт *ua.jooble.org*).

Тим не менш, на разі через недостатність або й узагалі відсутність належного правового регулювання щодо окремих форм зайнятості, існує ситуація, коли на практиці різні альтернативні (нестандартні) форми зайнятості функціонують, при цьому права та обов'язки працівників та роботодавців за таких умов законодавчо не закріплені, що спричиняє відповідні суперечності, подекуди недотримання прав працівників.

Аналізуючи варіанти зайнятості, до нестандартних відносять такі:

повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу; неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час; тимчасові працівники; зайняті на засадах вторинної зайнятості; зайнятість на основі договорів цивільно-правового

характеру; надомна праця; праця за викликом; дистанційна зайнятість; позикова праця (лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальна зайнятість; нереєстрована зайнятість у неформальному секторі [49].

Варто критично поставитися до окремих наведених у переліку видів діяльності, зокрема щодо зайнятості на основі договорів цивільно-правового характеру, неформальної зайнятості та нереєстрованої зайнятості у неформальному секторі. Зазначені види діяльності (не форми зайнятості) фактично знаходяться поза межами правового регулювання нормами трудового права з різних причин (як за обопільною домовленістю «працівника» та «роботодавця», так і за наявності добровільно-примусової згоди «працівника»).

Відповідно до досліджень Європейського фонду покращення умов життя та праці «Нові форми працевлаштування» (*New forms of employment, 2015*) та «Нові форми працевлаштування: оновлення 2020» (*New forms of employment: 2020 update*) наведено такі нестандартні форми зайнятості: спільне використання працівників (*employee sharing*); спільне виконання трудової функції (*job sharing*); тимчасове управління (*interim management*); робота на вимогу (*casual work*); мобільна робота на основі інформаційно-комунікаційних технологій (*ICT-based mobile work*); ваучерна робота (*voucher-based work*); робота на основі портфоліо (*portfolio work*); масове працевлаштування (*crowd employment*); спільна зайнятість (*collaborative employment*); робота через платформу/додаток (*platform work*) [50; 51].¹

Аналізуючи зміст даних видів зайнятості, можна зробити висновок, що на практиці відповідно до українських реалій більшість із зазначених правовідносин принаймні донедавна регулювалися положеннями цивільно-правових договорів, а відтак існували поза межами регулювання нормами трудового законодавства.

Також, ті види зайнятості, які виключають можливість постійного зв'язку (стабільних трудових правовідносин) між одними й тими ж роботодавцем та працівником, апріорі не можуть бути оформлені відповідно до вимог трудового законодавства, а також мають цивільно-правовий характер з огляду на предмет

¹ Переклад з англійської мови здійснено авторкою.

у вигляді кінцевого результату: масове працевлаштування (*crowd employment*); спільна зайнятість (*collaborative employment*); робота через платформу/додаток (*platform work*).

Щодо ваучерної роботи (*voucher-based work*), вона знаходиться на перетині між цивільно-правовим та трудовим регулюванням, оскільки відносини між так званими працівником та роботодавцем базуються на основі ваучера, виданого третьою стороною (у тому числі державним органом), при цьому ваучер покриває як безпосередню оплату за виконану роботу, так і відповідні соціальні внески, обов'язок зі сплати яких за працівника у трудових відносинах покладено на роботодавця [50; 51].

Тим не менш, деякі із наведених нестандартних форм зайнятості можна співвіднести із розповсюдженими в Україні. Зокрема, мобільна робота на основі інформаційно-комунікаційних технологій (*ICT-based mobile work*) відповідає визначенню дистанційної роботи; спільне використання працівників (*employee sharing*) відповідає сумісництву; спільне виконання трудової функції (*job sharing*) – це фактично оформлення за наявності однієї штатної одиниці двох працівників на однакову посаду із встановленням неповного робочого часу; тимчасове управління (*interim management*) відповідає зайнятості на підставі строкового трудового договору; робота на вимогу (*casual work*) відповідає зайнятості за трудовим договором з нефіксованим робочим часом (щодо якого регулювання відсутнє, але в доопрацюванні перебуває законопроект).

Таким чином, можна зробити висновок, що наведені у дослідженнях нестандартні форми зайнятості можна поділити на такі, що мають цивільно-правовий характер, квазі-трудові відносини та власне ті форми зайнятості, які регулюються нормами трудового права. Щодо права на оплату праці працівників нестандартних форм зайнятості, його дотримання також буде корелюватися із тим, чи фактично форма зайнятості врегульована трудовим законодавством певної держави.

2.2. Тенденції розвитку законодавства про оплату праці в умовах нестандартних форм зайнятості

Зважаючи на поширення нестандартних форм зайнятості та зростання кількості їх видів закономірною стала необхідність нормативно-правового врегулювання подібних трудових правовідносин з метою ефективного визначення прав та обов'язків працівників і роботодавців, у тому числі установлення механізмів забезпечення дотримання гарантій права на оплату праці.

Одним із основних міжнародних документів, яким встановлено особливості надомної праці, стала *Конвенція про надомну працю № 177*, ухвалена Міжнародною організацією праці від 20.06.1996 року (далі – Конвенція МОП № 177).

Примітним положенням даного акту є надання визначення поняттю «надомна праця». Відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 177 надомна праця полягає у виконанні роботи особою:

за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має в своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [52].

Слід звернути увагу, що під поняття «надомної» за даним положенням потрапляє як надомна, так і дистанційна робота, для яких українським законодавством все ж передбачено певні відмінності.

У контексті оплати праці працівникам зазначеної нестандартної форми зайнятості важливим є положенням пункту «d» частини 1 статті 4 Конвенції МОП № 177, згідно із яким повинна заохочуватися рівність у ставленні щодо оплати праці надомникам та іншим найманим працівникам на підприємстві, які виконують аналогічну роботу [52]. Зважаючи на те, що в самій статті конкретно не зазначено до працівників якої форми зайнятості застосовується дане

«порівняння», із контексту можна зробити висновок, що скоріше щодо осіб, які працюють на умовах стандартної зайнятості.

Водночас передбачено й урахування особливостей надомної праці, її потреб та умов, які діють щодо такого самого або аналогічного виду роботи [52]. Дане положення можна трактувати як таке, що наголошує на необхідності рівного ставлення до працівників різних форм зайнятості, однак у тому випадку, якщо специфіка та певною мірою ефективність їх роботи дає можливість об'єктивно оцінювати її однаково у грошовому еквіваленті.

Разом із Конвенцією МОП № 177 було також прийнято *Рекомендацію щодо надомної праці № 184* від 20.06.1996 року (далі – Рекомендація № 184), у якій викладені певні пропозиції щодо регулювання надомної праці. Розділ VI Рекомендації № 184 повністю присвячений питанню оплати праці надомникам.

Серед цікавих положень, зокрема, рекомендація щодо встановлення мінімального розміру заробітної плати для надомної праці відповідно до національних законодавства і практики [53].

На перший погляд видається, що відокремлення мінімального розміру оплати праці для працівників стандартної форми зайнятості та надомників фактично порушує принцип рівності, на який звертали увагу в тому числі й у Конвенції МОП № 177.

Однак детально аналізуючи зазначену рекомендацію, стає зрозуміло, що окрім визначення мінімальної ставки для конкретної роботи, оплачуваної відрядно (яка до того ж повинна дорівнювати отримуваній працівником стандартної форми зайнятості на підприємстві роботодавця чи за його відсутності – на іншому підприємстві в даній галузі або в даному районі), також рекомендується надавати надомникам певну компенсацію.

Відповідно до пункту 16 Рекомендації № 184 така компенсація повинна надаватися надомникам за витрати, пов'язані із виконанням роботи не в приміщенні роботодавця, зокрема використані енергію, воду, зв'язок, обслуговування машин та обладнання; та час, витрачений та технічне обслуговування необхідних для роботи машин та обладнання [53].

Таким чином, Конвенцією МОП № 177 та Рекомендацією № 184 було приділено окрему увагу надомним працівникам, а положення даних актів фактично наголошують на недопустимості дискримінації таких працівників порівняно із тими, які виконують роботу на умовах стандартної зайнятості, якщо тільки для цього не існує об'єктивних факторів.

Ще одним значним кроком до врегулювання трудових відносин нестандартної зайнятості стало прийняття на рівні Європейського Союзу *Європейської рамкової угоди про телепрацю* від 16 липня 2022 року (далі- Рамкова угода).

У Рамковій угоді, на відміну від вищезгаданих Конвенції МОП № 177 та Рекомендації № 184, застосовується поняття «телепраці», яка відповідно до статті 2 Рамкової угоди є «формою організації праці та/або виконання роботи із використанням інформаційних технологій, у контексті трудового договору/відносин, за яких робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавців, виконується поза межами цих приміщень на регулярній основі» [54].²

У контексті дослідження нестандартних форм зайнятості та виокремлення серед них таких, що фактично не охоплюються регулюванням трудовим законодавством, слід звернути увагу, що «телепраця» стосується лише роботи за трудовим договором чи наявності трудових відносин.

Зазначений акт, як і Рекомендація № 184, встановлює необхідність надання роботодавцем компенсації працівнику за витрати, пов'язані із виконанням роботи, зокрема щодо зв'язку, у статті 7.

Безпосередньо щодо оплати праці Рамкова угода відповідних положень не містить, однак у статті 4, присвяченій умовам працевлаштування, визначено, що так звані телепрацівники володіють такими ж правами, як і ті, що працюють у приміщенні роботодавця. Додатково зазначено про можливість укладення спеціальних колективних та/або індивідуалізованих угод телепрацівників із роботодавцями, зважаючи на особливості такої форми зайнятості [54].

² Переклад з англійської мови здійснено авторкою.

Загалом, як і за умов стандартної зайнятості, при надомній (у розумінні актів МОП) та телепраці (у розумінні актів ЄС) аспекти, не врегульовані законодавством та які потребують індивідуалізації, узгоджуються в колективному договорі, тобто на локальному рівні.

Підсумовуючи, варто зазначити, що на трудові відносини нестандартних форм зайнятості поширюються принципи та міжнародно-правові гарантії права на працю, у тому числі й на її оплату. Існує доволі незначна кількість міжнародних актів, які містили б норми щодо нестандартних форм зайнятості, зокрема, незважаючи на їх різноманіття, наведені акти стосуються саме тієї праці, яка виконується поза приміщенням роботодавця (надомної та телепраці). Тим не менш, така ситуація є доволі зрозумілою, адже детальне регулювання трудових відносин відбувається на національному, регіональному, галузевому рівнях, а також локальному – як у межах підприємства, так і між роботодавцем та конкретним працівником.

Протягом тривалого періоду регулювання нестандартних форм зайнятості не знаходилося в полі зору як міжнародних організацій, так й українського законодавця. Незважаючи на окремі пропозиції змін у регулюванні трудових відносин, прийняття нормативно-правових актів у даній сфері було не на часі.

Однак значним викликом перед усім суспільством загалом та перед національним законодавцем зокрема стала необхідність врегулювання трудових правовідносин в умовах встановлення карантину та запровадження так званих обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, як на території майже усіх держав світу, так і зокрема в Україні.

Наприклад, відповідно до дослідження, зробленого у 2021 році Європейським агентством з безпеки та гігієни праці щодо регулювання телепраці в пост-ковідній Європі, із проаналізованих 27 країн-членів Європейського Союзу в 20 на національному рівні було законодавчо закріплено визначення телепраці та існувало щодо нього специфічне правове регулювання. У пост-ковідний період у 5 державах були прийняті нові нормативно-правові

акти щодо телепраці, у 12 державах на момент дослідження проекти таких актів знаходилися на етапі розгляду. При цьому, лише у 3 країнах (Данія, Фінляндія та Швеція) не було ані специфічного регулювання телепраці до пандемії, ані жодних нововведень з її початком чи після неї [55, с. 18].

Унаслідок поширення даної хвороби у 2020-2021 роках та кількарізового встановлення карантину на території всієї України та окремих адміністративно-територіальних одиниць, очікуваним стало прийняття відповідних нормативно-правових актів, які б урегулювали особливості трудових відносин у нових реаліях.

Першою спробою врегулювання стало прийняття *Закону України № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)»* від 30.03.2020 року (далі – Закон України № 540-IX), яким з-поміж іншого внесено зміни до КЗпП України.

До 02.04.2020 року стаття 60 КЗпП України передбачала можливість поділу робочого дня на частини за наявності особливих умов і характеру праці, що фактично майже відповідало поняттю гнучкого робочого часу, введеного із набрання чинності зазначеного вище Закону України № 540-IX.

Однак із внесенням змін стаття 60 КЗпП України трансформувалася у доволі специфічний регулятивний механізм одразу кількох нестандартних форм зайнятості: гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи. Логіка законодавця вочевидь полягала в бажанні закріпити можливість працівників виконувати роботу поза межами приміщень роботодавця, зважаючи на карантин, а також із певними часовими відхиленнями від стандартного робочого дня, ймовірно також для того, щоб працівники змогли пристосовуватися до виконання роботи здебільшого знаходячись вдома.

У контексті реалізації права на оплату праці в умовах даних нестандартних форм зайнятості, у положенні частини 9 статті 60 КЗпП України (у редакції від 02.04.2020 року) передбачено, що застосування гнучкого режиму

робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників; у частинах 12, 13 статті 60 КЗпП України вказано, що виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників; при цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором [56].

Після зазначених вище змін виникало багато проблемних питань, особливо в частині права на оплату праці, щодо якого з одного боку встановлено гарантію відсутності будь-яких обмежень, а з іншого – передбачено можливість сторін трудового договору «домовитися про інше», тобто як радикально, але справедливо зазначила доктор юридичних наук Я. В. Сімутіна, роботодавець та працівник «може й взагалі погодять відсутність будь-якої оплати» [57].

Також звертають увагу на «плутанину із розумінням дистанційної праці як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи, зокрема на період карантину, та дистанційної праці, як особливої форми організації роботи, що здійснюється постійно на підставі трудового договору про дистанційну роботу» [57].

Щодо даного аспекту не зовсім можна погодитися із дослідницею. Варто відмітити, що справді нормами КЗпП України (у редакції від 02.04.2020 року) закріплено можливість укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу, що за всіма ознаками загалом відповідає врегулюванню трудових відносин названих нестандартних форм зайнятості. Водночас можливість встановлення умови про дистанційну (надомну) роботу чи гнучкий режим робочого часу на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру (частина 2 статті 60 КЗпП України) також підпадає під нестандартну зайнятість, оскільки такі правовідносини нестандартні як за формою, так і за змістом, метою,

результатом тощо. Тому як дистанційна праця на період карантину, так і як особлива форма організації роботи відноситься до однієї форми зайнятості.

У контексті трудових прав працівників загалом та права на оплату праці зокрема важливо зазначити, що відповідно до частини 11 статті 60 КЗпП України (у редакції від 02.04.2020 року) на працівників, які працюють на умовах дистанційної (надомної) зайнятості не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку.

При цьому, згідно з висновком Верховного Суду, викладеним у постанові від 09.06.2021 року в справі № 420/2174/19 та зробленим за результатами аналізу відмінностей між цивільно-правовими та трудовими відносинами, характерною ознакою трудових відносин з-поміж інших є підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, а також обов'язок роботодавця надати робоче місце. Зокрема, у пункті 47 згаданої постанови вказано, що «виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик» [58].

Аналізуючи дані ознаки та зважаючи на той факт, що висновок було зроблено Верховним Судом у 2021 році, тобто вже після прийняття кількох змін до КЗпП України в частині врегулювання окремих нестандартних форм зайнятості, прослідковується відсутність адаптації правозастосовчої практики до так званих нових реалій трудових правовідносин (при тому, що їх поширення відбулося значно раніше, аніж законодавче закріплення).

Детальніша регламентація окремих нестандартних форм зайнятості в українському законодавстві була відображена в змінах, внесених *Законом України № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»* від 04.02.2021 року.

Зазначеним нормативно-правовим актом було доповнено КЗпП України положеннями щодо гнучкого режиму робочого часу (стаття 29 КЗпП України),

надомної (стаття 60¹ КЗпП України) та дистанційної (стаття 60² КЗпП України) роботи, чим фактично розмежовано три окремих види нестандартних форм зайнятості, які до того були врегульовані в межах однієї статті [59].

Показовим є той факт, що національне законодавство розрізняє надомну та дистанційну роботу на відміну від аналізованих європейських актів, у яких обидва види підпадають під визначення надомної (Конвенція МОП № 177, Рекомендація № 184) або телепраці (Рамкова угода).

Різниця між ними за українським законодавством полягає в тому, що при надомній роботі вона виконується працівником за місцем проживання або в іншій конкретно визначеній зоні, змінювати яку без погодження з роботодавцем не можна, у той час як за дистанційної зайнятості – у будь-якому місці за вибором працівника; в обох випадках – поза межами робочих чи виробничих приміщень роботодавця. Також є різниця у правовому регулюванні.

Важливим аспектом у контексті оплати праці при надомній та дистанційній роботі є законодавчо передбачена можливість отримання працівником компенсації за витрати, пов'язані із виконанням трудових функцій поза межами території роботодавця. У даному аспекті національне законодавство відповідає аналогічним положенням Конвенції МОП № 177.

Так, відповідно до частини 6 статті 60¹ КЗпП України за загальним правилом при надомній роботі саме роботодавець повинен забезпечити працівника всім необхідним для виконання роботи, але якщо сторони домовляться про інше, то у разі використання своїх інструментів, працівник має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу – або за правилами, встановленими в централізованому порядку, або за погодженням між сторонами.

Положення трудового законодавства не розкривають поняття інструментів чи принаймні орієнтовного переліку речей, необхідних для виконання роботи, про які йдеться в контексті зазначеної компенсації. Як зазначає дослідниця Я. В. Сімутіна, аналізуючи знаряддя і засоби праці для

виконання надомної роботи (у розумінні Конвенції МОП № 177), «до власних інструментів і механізмів можна віднести комп'ютери, принтер, модем та офісні меблі, які є власністю працівника, з яким укладено трудовий договір про надомну працю» [57].

Згідно із частиною 7 статті 60² КЗпП України за умов дистанційної зайнятості також передбачені виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів. Зазначений перелік витрат не є вичерпним, адже також можливе відшкодування інших, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат. Усі ці умови, зокрема порядок, строки виплат і їх розмір за загальним правилом встановлюються за домовленістю сторін у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Разом з тим, норма щодо даної умови трудового договору вочевидь не є імперативною, адже положення частини 8 статті 60² КЗпП України покладає на роботодавця обов'язок як забезпечити дистанційного працівника засобами для виконання роботи, так і оплатити витрати, пов'язані з цим, у випадку якщо роботодавець та працівник не передбачили в договорі про дистанційну роботу положень, які б регулювали їх відносини в цьому аспекті.

Окремо слід звернути увагу на частину 6 статті 60¹ КЗпП України, якою визначено, що виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Аналогічну норму містить й частина 11 статті 60 КЗпП України щодо гнучкого режиму робочого часу. Однак щодо врегулювання дистанційної роботи стаття 60² КЗпП України подібного положення не містить, хоча в попередній редакції статті 60 КЗпП України було зазначено про недопустимість будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників у разі виконання ними дистанційної (надомної) роботи.

Вже тривалий час на розгляді Верховної Ради України перебуває *проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо*

врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості, зареєстрований за № 5161 (далі – Проект № 5161), із 21.09.2021 року готується на друге читання.

Проектом № 5161 пропонується доповнити КЗпП України статтею 21¹, якою б регулювалися відносини, що виникають при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом. За змістовим наповненням така нестандартна форма зайнятості відповідала б так званій роботі за викликом, тобто, виходячи положень Проекту № 5161 – роботі без заздалегідь встановленого часу виконання, «обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно» [60].

Одразу із наведеного визначення можна зробити висновок, що такі відносини мають скоріше цивільно-правовий характер, оскільки працівник залучається для виконання конкретних окремих завдань, тобто існує орієнтованість не стільки на процес роботи, скільки на результат. Така позиція по суті підтверджується й тезами Пояснювальної записки до Проекту № 5161, відповідно до яких такий інструмент впроваджується «як альтернатива договорам цивільно-правового характеру» [60].

Щодо регулювання оплати праці при нефіксованому робочому часі, пропонується виплата заробітної плати або за фактично відпрацьований час, або за фактично виконану роботу. Слід звернути увагу, що оплата праці за результат у вигляді конкретно виконаного завдання чи одиницю виготовленої продукції вкотре підтверджує цивільно-правовий характер запропонованих нововведень.

Разом із Проектом № 5161 був також зареєстрований альтернативний *проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості № 5161-1* (далі – Проект № 5161-1). Незважаючи на те, що 21.09.2021 року Проект № 5161-1 було знято з розгляду, він містить важливі уточнення саме щодо оплати праці за виконання роботи на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Основною відмінністю Проекту № 5161-1 щодо питання оплати праці була можливість передбачати в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом «виплату заробітної плати за фактично відпрацьований час, за конкретно виконане завдання, за одиницю виготовленої продукції, за відрядною системою оплати праці» [61]. Даний список не є вичерпним і зазначається, що сторони можуть домовитися і про інші умови оплати праці.

У даному контексті слід звернути увагу на застосування розробниками законопроекту вузького підходу до розуміння поняття оплати праці, до якого вони включили лише заробітну плату, не охоплюючи гарантійні чи компенсаційні виплати. Аналогічний підхід використано і в оригінальному Проекті № 5161.

Цікаво, що саме альтернативний Проект № 5161-1 став предметом аналізу Міжнародної організації праці його положень з метою їх наближення до міжнародних і європейських стандартів з питань праці.

Зокрема, серед аспектів, які потребують покращення, МОП зазначено необхідність «передбачити обов'язок роботодавця виплатити працівнику компенсацію у разі скасування роботодавцем робочого завдання, раніше погодженого з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором» [62].

З одного боку, у цій ситуації водночас залишається відкритим питання щодо того чи дійсно таке скасування відбулося через обставини, які залежать від роботодавця. З іншого боку, саме роботодавець є відповідальним за надання працівником роботи та забезпечення необхідних умов для її виконання. Трудові правовідносини, на відміну від деяких видів цивільно-правових, не передбачають ролі роботодавця як посередника між, наприклад, замовником роботи, який може з особистих міркувань скасувати робоче завдання, та власне працівником.

У даному контексті можна зробити висновок, що пропозиція МОП цілком доцільна, а ризик відміни роботи після закінчення погодженого строку повинен нести роботодавець. Зазначене також ґрунтується на «широті» поняття оплати

праці, право на підлягає забезпеченню навіть за умов, коли працівник з вини власника або уповноваженого ним органу позбавлений можливості працювати та відповідно отримувати винагороду за свою працю. Так, аналогічний висновок зроблено при аналізі оплати вимушеного прогулу.

Важливим також є рекомендоване МОП формулювання статті 21¹ КЗпП України щодо необхідності погодження між роботодавцем та працівником кількості гарантованих оплачуваних годин і розміру винагороди за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин. Дане зауваження обумовлене тим, що переважна непередбачуваність роботи за такої нестандартної форми зайнятості «не означає, що трудовим договором цього типу «не встановлено конкретний час виконання роботи» [62].

Таким чином, при законодавчому регулюванні роботи за трудовим договором навіть із нефіксованим або, за рекомендацією МОП, «змінним» графіком, необхідно звернути увагу на дотримання мінімальних гарантій щодо прозорості та передбачуваності умов праці, зокрема і щодо оплати праці як за безпосередньо роботу та роботу понад встановлені ліміти, так і в окремих випадках, коли завдання відмінені не з вини працівника чи взагалі відсутні.

Підсумовуючи, варто зазначити, що в контексті реалізації права на оплату праці в умовах аналізованих нестандартних форм зайнятості чітко прослідковується тенденція застосування принципу єдності та диференціації. Адже водночас обсяг трудових прав працівників повинен бути рівним із обсягом прав, наданих працівникам стандартної форми зайнятості (компонент єдності). Разом з цим, враховуючи специфіку надомної, дистанційної роботи чи із гнучким режимом робочого часу, передбачені особливі гарантії для працівників та кореспондуючі обов'язки для роботодавців (компонент диференціації).

2.3. Організація оплати праці в умовах правового режиму воєнного стану

У зв'язку з розв'язанням повномасштабної війни проти України, веденням активних бойових дій на значній території держави та введенням і подальшими продовженнями воєнного стану виникла закономірна потреба серед багатьох сфер суспільних відносин урегулювати в тому числі й трудові.

15.03.2022 року прийнято Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким з-поміж іншого врегульовано як безпосередньо питання оплати праці, так й інші аспекти трудових відносин, які впливають на реалізацію зазначеного права.

У даному контексті перш за все слід звернути увагу на частини 3, 4 статті 10 зазначеного Закону, відповідно до яких передбачено звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо він доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дій інших обставин непереборної сили [63]. При цьому, зазначено, що звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

Мета введення даних положень загалом зрозуміла, однак навіть наявність таких вагомих перешкод не повинно перешкоджати дотриманню принаймні мінімальних гарантій в сфері оплати праці. У наведеному ж випадку спостерігається наявність тонкої межі між можливістю зловживанням правом та його належною реалізацією. Вибір поведінки за таких обставин фактично повністю залежить від роботодавця.

Зокрема, право на звільнення від відповідальності за невиконання заробітної плати потенційно створюють умови для зловживанням роботодавця у вигляді поставлення працівника в такі обставини, за яких він буде змушений звільнитися за своєю ініціативою. Адже відсутність виплат протягом тривалого часу, тим паче в умовах воєнного стану, фактично позбавляє працівника сенсу виконувати роботу, коли він не може забезпечити навіть своїх мінімальних потреб. У випадку звільнення за власним бажанням роботодавець не буде змушений здійснити виплати, пов'язані з втратою робочого місця, що ще більш негативно вплине на й без того вразливий статус працівника. Де-юре за

належного оформлення звільнення з ініціативи працівника, наведена ситуація не буде порушенням норм трудового права, однак де-факто відбудеться значне зловживання з боку роботодавця та перешкоджання реалізації працівником права на оплату праці.

Також окремо варто звернути увагу на застосування законодавцем у даному випадку вузького підходу до визначення поняття «оплати праці», адже у частині 4 статті 10 Закону № 2136-IX оплата праці фактично прирівнюється до виплати заробітної плати.

З іншого погляду, якщо презюмувати, що законодавцем таки застосовано так званий широкий підхід, то можна зробити висновок, що роботодавець звільняється від відповідальності за невиконання усіх інших складових елементів, що входять до поняття «оплати праці», окрім заробітної плати, що також є перешкодою для реалізації права на оплату праці.

Законом № 2136-IX також введено механізм призупинення дії трудового договору, який полягає в тимчасовому припиненні роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасовому припиненні працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, однак без припинення трудових відносин (частина 1 статті 13).

Передбачено, що в такому випадку відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам, які повинні були б здійснюватися за звичайних умов, у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Однак механізму реалізації такого відшкодування наразі ще не розроблено, тому відповідно до Коментаря Міністерства економіки України до аналізованого Закону від 23.03.2022 року «роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б» [64].

Важливо зацентрувати увагу на тому, що у випадку призупинення трудового договору, у подальшому передбачена виплата не лише заробітної плати, а й інших платежів, що охоплюються правом на оплату праці –

гарантійних та компенсаційних виплат. Більше того, як зазначає Міністерство економіки України, відшкодуванню підлягатимуть також платежі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що відповідає встановленим трудовим законодавством гарантіям [64].

Фактично при реалізації положень статті 10 Закону № 2136-IX реалізація права працівників на оплату праці залежить від можливості роботодавця виплатити заробітну плату (як лише один з компонентів оплати праці). У випадку призупинення трудового договору зазначена реалізація залежатиме як від належного виконання роботодавцем обов'язку з нарахування виплат, так і від ефективності майбутньої процедури стягнення з держави-агресора.

Відповідно до частини 6 статті 6 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану не застосовуються норми частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України.

Зазначене має принципове значення для оплати праці, адже оплата за роботу у вихідний та компенсація за роботу в святкові і неробочі дні за звичайних умов здійснюється відповідно до правил статті 107 КЗпП України, тобто в подвійному розмірі.

Окрім того, що внаслідок тимчасового незастосування статті 72 КЗпП України робота у вихідний день не компенсується ані в грошовій формі, ані наданням іншого дня відпочинку, згідно з частиною 5 статті 6 Закону № 2136-IX тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. Як наслідок, для працівників, які до війни працювали п'ять днів на тиждень, може встановлюватися шестиденний робочий тиждень із оплатою за роботу в экс-вихідний не в подвійному розмірі, що суттєво впливає на реалізацію ними права на оплату праці.

12.05.2022 року Верховною Радою України за результатами першого читання прийнято за основу *проект Закону України № 7251 «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин»* від 05.04.2022 року (далі – Проект № 7251).

Як зазначено в Пояснювальній записці до Проекту № 7251, необхідність оптимізації трудових відносин пов'язана з викликами часу в умовах воєнного стану, а також в потребі «забезпечити належний рівень гнучкості трудових відносин, якого потребують роботодавці в умовах воєнного стану» [65].

Проектом № 7251 пропонується низка змін, окремі з яких значною мірою впливають на реалізацію працівниками права на оплату праці за нестандартної зайнятості.

Зокрема, пропонується деталізувати порядок призупинення трудового договору, ввести додаткові ідентифікатори можливості застосування такого механізму, зокрема неможливість як працівника, так і роботодавця виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України.

Позитивним аспектом запропонованих Проектом № 7251 змін є необхідність погодження призупинення дії трудового договору з військово-цивільною адміністрацією. Зазначений порядок слугуватиме так званим «фільтром» для тих роботодавців, які можуть зловживати даним механізмом через небажання здійснювати належні працівникам виплати, наприклад, під час простою підприємства. Адже якщо для оголошення простою ключовим фактором є відсутність організаційних або технічних умов для виконання роботи (тобто фактично неможливість саме сторони роботодавця забезпечувати роботою), то для призупинення трудового договору потрібно, щоб і працівник не мав змоги виконувати свої трудові обов'язки, у тому числі й дистанційно.

Тому на підставі об'єктивного аналізу інформації про причини призупинення, строку призупинення трудового договору, кількості і категорій працівників, яких це може стосуватися, умов відновлення дії трудового договору та іншої інформації, зазначеної наказі (розпорядженні) про призупинення дії трудового договору військово-цивільна адміністрація зможе зробити висновок щодо доцільності застосування такого механізму.

Проектом № 7251 передбачено набрання чинності такого наказу (розпорядження) не з моменту його складення, а з дня погодження військово-

цивільною адміністрацією. Однак враховуючи потенційні організаційні складнощі та беручи до уваги значну кількість питань, віднесених до компетенції даного органу в умовах воєнного стану, затримка визначеного триденного строку матиме несприятливі фінансові наслідки для роботодавця, що також опосередковано може вплинути на працівника.

Твердження щодо можливого впливу надмірних виплат, призначених роботодавцю, на реалізацію працівником права на оплату праці підтверджується й судовою практикою. Наприклад, Верховний Суд все ж захищає роботодавця від надмірних виплат відшкодування працівнику, зокрема середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. У Постанові Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 761/9584/15-ц суд взяв до уваги, що призначені виплати можуть «унеможливити виконання роботодавцем певних зобов'язань, зокрема з виплати заробітної плати іншим працівникам» [66], адже потрібно зважати на обставини звернення працівника та з'ясування, чи справді метою таких дій працівника є стягнення заборгованості з роботодавця, а не «стягнення з нього у повному обсязі відшкодування в розмірі середнього заробітку, тобто без будь-якого зменшення розміру останнього» [66].

Особливу увагу слід приділити змісту пропонованої статті 15 Закону № 2136-ІХ, відповідно до якої передбачено відшкодування за рахунок держави-агресора пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії, не лише працівникам, але й роботодавцям. Встановити порядок визначення та здійснення таких відшкодувань повинен Кабінет Міністрів України, тому на разі достеменно невідомо, які саме грошові суми планують відшкодувати роботодавцям. Однак, можна припустити, що така компенсація передбачена для покриття витрат роботодавця на оплату, наприклад, простою чи необхідних виплат для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця із підстави «неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва або майно власника або уповноваженого ним органу знищені в результаті

бойових дій», також пропонованої Проектом № 7251, чи інших виплат, здійснюваних для забезпечення реалізації працівником права на оплату праці.

При цьому, важливим є зазначення, що грошові суми, які підлягають відшкодуванню, у тому числі й роботодавцю, повинні бути пов'язані саме з трудовими відносинами. Тобто компенсація не стосуватиметься шкоди та збитків, пов'язаних з господарською діяльністю роботодавця, його неможливістю провадити таку діяльність, отримувати прибуток чи користуватися своїм майном.

Таким чином, незважаючи на те, що відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод, в тому числі права на працю, важливою є адаптація правового регулювання до таких умов та максимально можлива спрямованість на забезпечення права на оплату праці. Натомість положення щодо звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, призупинення дії трудового договору, скасування святкових та неробочих днів є дискусійними, точно не сприяють реалізації працівниками права на оплату праці та в окремих випадках є непропорційними сучасним реаліям.

* * *

Нестандартні форми зайнятості характеризуються відносною непередбачуваністю трудових відносин, унаслідок чого необхідним є особливе правове регулювання як на міжнародному, так і національному рівнях.

Нестандартні форми зайнятості можна поділити на такі, що мають цивільно-правовий характер (*crowd employment, collaborative employment, platform work*), квазі-трудова відносини (*voucher-based work*) та власне ті форми зайнятості, які регулюються нормами трудового права (*ICT-based mobile work, employee sharing, job sharing, interim management, casual work*).

На трудові відносини нестандартних форм зайнятості поширюються принципи та міжнародно-правові гарантії права на працю, у тому числі й на її оплату. Міжнародними актами зазвичай регулюється саме та праця, яка

виконується поза приміщенням роботодавця (надомна та телепраця). Детальніша регламентація трудових відносин відбувається на національному, регіональному, галузевому та локальному рівнях.

Як в міжнародному, так і в національному регулюванні прослідковується тенденція застосування принципу єдності та диференціації, за якого обсяг трудових прав працівників нестандартної зайнятості повинен бути рівним із обсягом прав, наданих працівникам стандартної (компонент єдності). Разом з цим, враховуючи специфіку нестандартних умов, передбачені особливі гарантії для працівників та кореспондуючі обов'язки для роботодавців (компонент диференціації).

Положення щодо звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, призупинення дії трудового договору, скасування святкових та неробочих днів не є необхідним обмеженням в умовах воєнного стану.

Реалізація права працівників на оплату праці в умовах воєнного стану залежить здебільшого від суб'єктивних факторів, таких як можливість роботодавця виплатити заробітну плату, належність виконання ним обов'язку з нарахування виплат, ефективності майбутньої процедури стягнення з держави-агресора.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Поняття «оплата праці» в широкому сенсі – це економічно-правова категорія, яка характеризує гарантії отримання працівником грошової винагороди за власне працю та в окремих випадках компенсації за періоди непрацездатності. Поняття «оплата праці» у вузькому сенсі є тотожним «заробітній платі».

2. Елементи поняття «оплата праці» у вузькому сенсі залежно від своєї правової природи можуть гарантуватися трудовим законодавством (основна та додаткова заробітна плата, у тому числі й премія, пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій, як вид додаткової заробітної плати; оплата вимушеного прогулу в розмірі середнього заробітку) або не бути гарантованими (інші заохочувальні та компенсаційні виплати, наприклад, винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати).

3. Право на оплату праці – це право на справедливу винагороду в грошовій формі у розмірі, що забезпечує гідне існування (що дозволяє реалізовувати економічні, соціальні, культурні потреби відповідно до сучасного стану розвитку суспільства) працівника та його сім'ї; базується на таких принципах оплати праці, як гарантованість (включно із своєчасністю та систематичністю), рівність, єдність та диференціація, простота та доступність, співмірність.

4. Зазначене правове регулювання в свою чергу забезпечується поєднанням законодавчо закріплених гарантій (встановлення розміру мінімальної заробітної плати, гарантована виплата середньої заробітної плати за визначених законодавством умов) із можливістю індивідуалізації відносин у даній сфері завдяки договірному регулюванню. Важливу роль відіграє *диференціація оплати праці, яка забезпечує ідею соціальної рівності та*

недискримінації у трудових відносинах, зокрема шляхом встановлення диференційованої заробітної плати працівникам з різною кваліфікацією.

5. Існують проблемні питання правового регулювання відносин у сфері праці, які полягають у відсутності законодавчого закріплення важливих регулюючих норм (обов'язку роботодавця на етапі розміщення вакансії чи проведення співбесіди надавати інформацію щодо розміру заробітної плати; критеріїв та розмірів виплати премій, що охоплюються поняттям додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат); визначенні розміру заробітної плати в іноземній валюті; оформленні трудових відносин під виглядом цивільно-правових; «зрівнялівці» внаслідок доплати до рівня мінімальної заробітної плати.

6. У судовій практиці спостерігається тенденція *застосування принципу співмірності* при вирішенні спорів між працівником та роботодавцем та відхід від консервативного погляду на пріоритетність захисту прав та інтересів саме працівника.

7. Нестандартні форми зайнятості характеризуються відносною непередбачуваністю трудових відносин, унаслідок чого необхідним є особливе регулювання як на міжнародному, так і національному рівнях. Нестандартні форми зайнятості можна поділити на такі, що *мають цивільно-правовий характер, квазі-трудові відносини* та власне ті форми зайнятості, які *регулюються нормами трудового права.*

8. Основні тенденції розвитку законодавства щодо реалізації права на оплату праці в умовах нестандартних форм зайнятості наступні: поширення на нестандартні форми зайнятості загальних принципів та міжнародно-правових гарантій права на оплату праці; концентрування уваги в міжнародних актах на праці, яка виконується поза приміщенням роботодавця; детальніша регламентація – на національному, регіональному, галузевому та локальному рівнях; застосування принципів єдності та диференціації.

9. Організація оплати праці в умовах воєнного стану як нестандартних умов зайнятості характеризується порушеннями права на оплату праці,

формально допустимими в зазначеному правовому режимі, однак непропорційними. Реалізація права на оплату праці в таких умовах залежить здебільшого від суб'єктивних факторів: можливість роботодавця виплатити заробітну плату (фактично – наявність в нього грошових коштів), належність виконання ним обов'язку з нарахування виплат при призупиненні трудового договору, ефективність майбутньої процедури стягнення з держави-агресора.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Божко В. М. Щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці». *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 70-77. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmju_2010_12_12 (дата звернення: 12.06.2022).
2. Прилипко С. М. Трудове право України / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Х.: ФІНН, 2010. 752 с. [за посиланням Божко В.М. у роботі Щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці». *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 70-77].
3. Овсяк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно-правовій базі України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3(2). С. 27-31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2014_3%282%29_7 (дата звернення: 12.06.2022).
4. Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 73. С. 419-425. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2014_73_69 (дата звернення: 12.06.2022).
5. Болотіна Н.Б. Трудове право: [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. К. : Знання, 2000. 564 с. [за посиланням Вегери В. М. у роботі Оплата праці: поняття, особливості. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 73. С. 419-425].
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.06.2022).
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80/conv#n15> (дата звернення: 12.06.2022).

8. Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 227-230. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_3_54 (дата звернення: 12.06.2022).

9. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібн. Новий світ. 2004. С. 139 [за посиланням Фартушка Т. Б. у роботі Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 227-230].

10. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15.10.2013 року № 8-рп/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text> (дата звернення: 12.06.2022).

11. Шумило М. Допустимі межі поняття «заробітна плата» під час правозастосування: на шляху до єдності судової практики. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/665644/> (дата звернення: 12.06.2022).

12. Постанова Верховного Суду України в справі №6-1395цс16 від 26 жовтня 2016 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VS160958?an=75&hide=true> (дата звернення: 12.06.2021).

13. Постанова Верховного Суду України в справі №6-1121цс16 від 30 листопада 2016 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VS161212> (дата звернення: 12.06.2022).

14. Осипова Н. П. Належна оплата праці як фундаментальний принцип громадянського суспільства. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2013. № 5. С. 123-130. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnyua_2013_5_16 (дата звернення: 12.06.2022).

15. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21-25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2015_8_6 (дата звернення: 12.06.2022).
16. Довбиш К. К. До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115-121. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/06/Dovbush10.pdf> (дата звернення: 12.06.2022).
17. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с [за посиланням Довбиш К. К. у роботі До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115-121].
18. Капліна Г. А. Гендерна диференціація оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2008. № 10. С. 67 [за посиланням Довбиш К. К. у роботі До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115-121].
19. Фролова Т. А. Экономика предприятия : конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012 [за посиланням Довбиш К. К. у роботі До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115-121].
20. Фурик І. Принцип єдності та диференціації оплати праці. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права: спецвипуск: збірка наукових праць за матеріалами Міжнародної наукової конференції студентів та аспірантів «Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених»*. 2002. №1. С. 148–149 [за посиланням Довбиш К. К. у роботі До питання окремих принципів оплати праці. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 115-121].
21. Шумило М. Застосування принципу співмірності при вирішенні трудових спорів. *Судово-юридична газета*. 2020. URL: [https://sud.ua/ru/news/blog/163776-zastosuvannya-printsipu-spivmirnosti-pri-
virishenni-trudovikh-sporiv](https://sud.ua/ru/news/blog/163776-zastosuvannya-printsipu-spivmirnosti-pri-virishenni-trudovikh-sporiv) (дата звернення: 12.06.2022).

22. Неплюхіна С. Е. Міжнародно-правові стандарти оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 650-655. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_25_83 (дата звернення: 12.06.2022).
23. Загальна декларація прав людини (рос/укр): Міжнародний документ ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 12.06.2022).
24. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ ООН від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 12.06.2022).
25. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 12.06.2022).
26. Конвенція про захист заробітної плати N 95 (укр/рос): Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 12.06.2022).
27. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с
28. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.06.2022).
29. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 12.06.2022).
30. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.06.2022).

31. Бурнягіна Ю. М. Функції локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. 2019. № 1. С. 62-70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2019_1_11 (дата звернення: 12.06.2022).
32. Козина Е. В. Локальний спосіб регулювання зароботної плати: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2009. 226 с [за посиланням Бурнягіної Ю. М. в роботі Функції локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. 2019. № 1. С. 62-70].
33. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 12.06.2022).
34. Рубашенко М. А. Зловживання правом як загальноправова категорія: допустимість, сутність, кваліфікація. *Юридичний журнал*. 2010. № 4. С. 110–119. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/14477> (дата звернення: 01.03.2021).
35. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 року № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.06.2022).
36. Постанова Верховного Суду в справі № 761/21776/16-ц від 26 червня 2019 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/C008594?hide=true> (дата звернення: 12.06.2022).
37. Белолипецьких А. Зарплата в іноземній валюті. Ризики для роботодавця. URL: <https://www.mak-mel.com/pravo-intelektualnoyi-vlasnosti-cat/salary/> (дата звернення: 12.06.2022).
38. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 12.06.2022).
39. Постанова Верховного Суду в справі №132/527/20 від 08 квітня 2021 року. URL: <https://opendatabot.ua/court/96342568-b649e7a22e69851f019b1fcf70844bdb> (дата звернення: 12.06.2022).

40. Вороная Н., Білова Н., Чернишова Н. Преміювання працівників. *Податки & Бухоблік*. № 50. 2016. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18970.html> (дата звернення: 12.06.2022).
41. Ушакова Л. У всіх однакова зарплата. Порухення? *Податки & Бухоблік*. № 93. 2018. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2018/november/issue-93/article-40735.html> (дата звернення: 12.06.2022).
42. Постанова Верховного Суду в справі № 359/4100/16-ц від 07 лютого 2018 року. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/72150967> (дата звернення: 12.06.2022).
43. Постанова Верховного Суду в справі № 826/808/16 від 20 червня 2018 року. URL: <https://opendatabot.ua/court/75099746-1fc87fd5314713bd4fab1013bb3624b2> (дата звернення: 12.06.2022).
44. Постанова Верховного Суду в справі № 761/9584/15-ц від 26 червня 2019 року. URL: <https://opendatabot.ua/court/87952206-8a7058991b1599abbaff54cc535b122b> (дата звернення: 12.06.2022).
45. Постанова Верховного Суду в справі № 572/2429/15-ц від 22.05.2019 року. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82065345> (дата звернення: 12.06.2022).
46. Постанова Верховного Суду в справі № 686/20491/18 від 05.08.2020 року. URL: <https://opendatabot.ua/court/90850326-466bd2d7e23be59efbdd37640b987fe1> (дата звернення: 12.06.2022).
47. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288 с. URL: <https://buklib.net/books/31330/> (дата звернення: 12.06.2022).
48. Лагутіна І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників. *Право і суспільство*. № 5.2. 2014. С. 156-161. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21RE

[F=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Pis_2014_5.2_36](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:5:1-63888-p0310-9) (дата звернення: 12.06.2022).

49. Іванова Л. В., В. Г. Никифорова Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 2(1). С. 109-115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2013_2%281%29_18 (дата звернення: 12.06.2022).

50. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (дата звернення: 12.06.2022).

51. Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf (дата звернення: 12.06.2022).

52. Конвенція про надомну працю N 177 (укр/рос): Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text (дата звернення: 12.06.2022).

53. Рекомендація щодо надомної праці N 184: Міжнародний документ Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text (дата звернення: 12.06.2022).

54. Framework agreement on telework: ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP. 16 July 2002. URL: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (дата звернення: 12.06.2022).

55. Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: European Agency for Safety and Health at Work, 2021. Table 1: Legal regulation of telework before and after the outbreak of the COVID-19 pandemic. URL:

<https://euagenda.eu/upload/publications/telework--20post-covid.pdf> (дата звернення: 12.06.2022).

56. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 12.06.2022).

57. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Судово-юридична газета. 2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата звернення: 12.06.2022).

58. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 09 червня 2021 року в справі № 420/2174/19. URL: <https://opendatabot.ua/court/97533766-dca45577374adccd79add5a54d2dede0> (дата звернення: 12.06.2022).

59. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 12.06.2022).

60. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості № 5161 від 25.02.2021. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242 (дата звернення: 12.06.2022).

61. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості № 5161-1 від 16.03.2021. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/25972> (дата звернення: 12.06.2022).

62. Технічні рекомендації до альтернативного законопроекту ВРУ щодо врегулювання нестандартних форм зайнятості (№ 5161-1). URL:

https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_777424/lang--uk/index.htm (дата звернення: 12.06.2022).

63. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.06.2022).

64. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136- IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 23.03.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (дата звернення: 12.06.2022).

65. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин № 7251 від 05.04.2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366> (дата звернення: 12.06.2022).

66. Постанова Верховного Суду у справі № 761/9584/15-ц від 26.06.2019 року. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87952206> (дата звернення: 12.06.2022).