

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

БУРНЯГІНА ЮЛІЯ МИКОЛАЇВНА

кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

УДК 349.232:331.2

DOI 10.37772/2518-1718-2021-3(35)-4

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена питанням, пов'язаним з депреміюванням працівників. Аналізуються законодавство та погляди науковців щодо цього питання, обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері. Запропоновано в централізованому порядку закріпити мінімальні гарантії з розроблення й застосування стимулювання праці.

Ключові слова: премія, працівник, роботодавець, оплата праці, депреміювання, локальне регулювання, умови праці.

Постановка проблеми. При організації заохочувально-преміальної системи на підприємстві, поряд із визначенням джерела преміювання, показників та умов преміювання, установлення розміру премій і термінів преміювання, установлюються підстави депреміювання працівників. Значущість депреміювання, як і інших елементів (передусім умов і показників преміювання), що встановлюються в процесі преміювання, пов'язана з його здатністю впливати на ефективність заохочувально-преміальної системи [1, с. 148–149].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість науковців, що займалися дослідженням преміювання, приділяли увагу також і проблемі депреміювання працівників. Серед них А.Ю. Пашерстник, О.Д. Зайкін, С.С. Карінський, Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський, М.І. Кучма, В.Я. Гоц, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань та ін. Однак проблеми, що існують у цій царині зумовлюють актуальність порушеної теми, а проведення їх наукового дослідження – своєчасним і практично необхідним.

Мета дослідження. Визначити та проаналізувати основні проблеми правового регулювання депреміювання працівників, обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку зі вступом до ринкової системи господарювання роботодав-

ці відкинули практично все, що проголошувалося соціалістичним суспільством, хоча принципи преміювання залишилися колишніми. Якщо ж поглянути з позиції дотримання права працівника на своєчасне й у повному обсязі отримання заробітної плати, то деякі підходи до преміювання слід визнати порушувачими права працівника, перш за все, права на одержання заробітної плати в повному розмірі. Ідеться про невиконання премії за порушення трудової дисципліни. У багатьох колективних договорах і Положеннях про оплату праці закріплено, що при невиконанні показників преміювання працівник не набуває права на преміальну винагороду взагалі. Перелік виробничих недоглядів належить включати до Положення про преміювання, яке передбачає можливість позбавлення або зменшення премій за упущення в роботі (приміром, невиконання виробничих завдань, низька інтенсивність праці, недотримання технологічного процесу, брак у роботі, порушення правил техніки безпеки тощо). Протягом багатьох років у правовій науковій і навчальній літературі стверджувалося положення, що порушення трудової дисципліни завжди тягне невиконання трудових обов'язків, є виробничим недоглядом.

У трудо-правовій доктрині під виробничим недоглядом розумілися проступки в роботі, що негативно впливають безпосередньо на виробництво (наприклад, порушення технологічного процесу, пра-

вил технічної експлуатації обладнання, виробничих інструкцій, виготовлення недоброякісної продукції та ін.). Виробничими упущеннями є порушення будь-якої сторони трудового процесу, здійснюваного робітником. Деякі вчені такі виробничі недогляди розцінюють як проступок працівника, що негативно відбивається на виробничому процесі [2, с. 106, 108].

Зазначимо, що й донині в багатьох колективних договорах згадується такий термін як «депреміювання». У наукових дискусіях з питань преміювання в радянську добу висловлювалася точка зору, що всі порушення трудової дисципліни впливають на нормальний процес виробництва, а тому за будь-який дисциплінарний проступок можна позбавляти премії [3, с. 167]. С. С. Каринський і М. І. Кучма зауважували, що слід відрізнити зниження розміру премії у зв'язку з невиконанням додаткових умов преміювання або залежно від якості праці й особистого внеску працівника в загальні результати праці від позбавлення премії або її зменшення за конкретний виробничий недогляд, яке йменують “депреміювання”. Виробничі упущення вони розглядають як проступок, безпосередньо впливаючий на хід виробництва, а підставами депреміювання поруч з виробничими недоглядами вважають прогул і притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство чи пияцтво [4, с. 71, 72]. Навряд чи таку позицію можна вважати цілком правильною. Наприклад, у Положенні про преміювання працівників ДК «Укртрансгаз» встановлено, що при притягненні працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності, а також до заходів громадського впливу за пияцтво він повністю позбавляється премій [5]. Як стосується адміністративний проступок такої частини заробітної плати, як премія?

На думку багатьох учених, позбавлення премії – це не санкція, а спосіб урахування якості й кількості праці. Вони висловлюються за те, що закріплення переліку недоглядів і розмірів позбавлення премії недоцільно [6, с. 23]. Інші ж фахівці стверджують, що брак переліку чітких підстав і конкретних розмірів зниження премії може призвести до дискримінації працюючих.

Метою норм локального рівня повинно бути не тільки зміцнення трудової дисципліни й посилення заінтересованості працівника у свідомому, сумлінному виконанні своїх трудових обов'язків, а й диференційований підхід до оплати праці для недопущення дискримінації тих, хто сумлінно виконує свої трудові функції. Доречно в цьому ключі відзначає О. І. Процевський: у разі прийняття роботодавцем положення про оплату і стимулювання праці, при досягненні працівником належних показників преміювання у нього виникає право на премію [7, с. 130].

В. Г. Рогань, І. В. Зуб і Б. С. Стичинський підставами для позбавлення премій слушно називають: а) порушення вимог виробничих і технологічних інструкцій або норм з охорони праці; б) повернення покупцями товарів неналежної якості; в) невиконання або неналежне виконання господарських договорів; г) учинення прогулу; д) поява на роботі в нетверезому стані; е) порушення встановленого режиму роботи; є) передчасне припинення роботи (до закінчення робочого часу); ж) розголошення комерційної таємниці тощо [8, с. 458].

Премія не повинна бути постійною складовою частиною заробітної плати, бо вона є результатом виконання належних виробничих показників. Досить часто в локальних нормативних актах спостерігається зворотна ситуація: роботодавець установлює щомісячну премію (приміром, у розмірі 75% окладу працівника) й одночасно закріплює показники її зниження. Питання про це (за невиконання будь-якого з показників) вирішує безпосередній керівник, тобто, для одних у локальному порядку роботодавець гарантує недоторканність премії, для інших – для отримання її в повному обсязі треба виконати всі показники за переліком преміювання. Як бачимо, виникає дискримінація працюючих, що ще раз підтверджує хибне сприйняття роботодавцем правової природи премії. Усе це спричиняє порушення роботодавцем локальних норм і прав працівників.

Одним з актуальних є питання про ненарахування премії працівникові за таке порушення дисципліни, як запізнення на роботу. Одні науковці вважають, що ця підстава може мати місце тільки у випадку, якщо вона чітко прописана в локальному нормативному акті [9, с. 13]. Інші відмічають, що порушення трудової дисципліни, які не вплинули на виконання виробничих показників, на результат праці, не повинні бути підставою відмови у преміюванні [10, с. 57].

На нашу думку, такий підхід буде дискримінаційним щодо працівників, які сумлінно виконують свою трудову функцію й дотримуються правил внутрішнього трудового розпорядку. Ставлення роботодавця до працівників у даному випадку має бути диференційованим. Проте, якщо в Положенні про преміювання зазначено таку підставу й закріплено не конкретний розмір (може бути і в процентному співвідношенні до окладу) ненарахованої за запізнення премії, а лише верхня її межа, чим же в такому разі має керуватися роботодавець, приймаючи рішення про розмір премії працівникові?

З метою недопущення порушення прав працівників у локальних нормативних актах слід чітко перелічити підстави ненарахування премії. Інакше кажучи, конкретні розміри стосовно тривалості запізнення у хвиликах (приміром, якщо працівникам, які дотримуються трудової дисципліни й виконують

трудова об'язки, виплачується щомісячна премія в розмірі 30% окладу, то при запізненні на роботу на час від 5-ти до 15 хв. – провадиться не виплата премії в розмірі 4%; понад 15–30 хв. – у розмірі 6% і т.д.).

Умови зниження й позбавлення премій (депреміювання) містяться в 99% досліджуваних локальних нормативних актах. Однак підстави, способи й порядок позбавлення мають певні особливості. Так, згідно з розділом 12 Положення про преміювання працівників ТОВ «Укрзалізпром» позбавлення премії передбачено за 2-ма можливими підставами: (а) при накладенні дисциплінарного стягнення, й (б) за виробничий недогляд при виконанні своїх посадових обов'язків. У Положенні наведено перелік порушень і максимальна межа позбавлення премії за нього (до 50% або до 100%) [11]. Вичерпний перелік підстав, закріплення порядку позбавлення премії є гарантією захисту працівників від зловживань з боку роботодавця й одночасно роботодавця від неналежного виконання працівниками своїх посадових обов'язків.

Визначаючи в локальному нормативному акті залежність розміру премії від наявності дисциплінарного стягнення, роботодавцеві треба суворо дотримуватися порядку застосування дисциплінарних стягнень. Закріпивши лише максимальну межу позбавлення премії в такому акті, роботодавець залишає за собою повну свободу застосувати адміністративний ресурс на свій розсуд. Спостерігається невідповідність обсягів позбавлення премії й підстав до цього. Наприклад, за порушення трудової дисципліни, етичних норм поведінки передбачено можливість 100-відсоткового позбавлення премії, як і за невиконання або неякісне виконання посадових обов'язків, що може спричинити порушення функціонування банківської системи в цілому [11].

П. звернувся до суду з позовом на ТОВ «Союзбит» про стягнення премії. Згідно з Положенням про преміювання працівників та дисциплінарні стягнення ТОВ «Союзбит» (далі – Положення про преміювання) заробітна плата складається з окладу і премії. Працівники підприємства преміюються за належне виконання посадових обов'язків і дотримання трудової дисципліни в розмірі до 100% від посадового окладу або погодинної тарифної сітки. У випадках виробничих упущень чи порушення трудової дисципліни встановлені розміри зменшення премії у відсотковому відношенні до посадового окладу або ставки. Преміювання провадиться щомісячно: керівники до 28 числа кожного місяця подають службову записку із зазначенням працівників, які підлягають і які не підлягають преміюванню із вказівкою упущень або порушень. Керівник підприємства наприкінці місяця видає наказ про преміювання, в якому вказані працівники й розміри премій (п. 2.8 та п. 2.9 Положення про преміювання).

Судом встановлено, що наказ від 13 січня 2011 р. за № 136 про позбавлення П. премії за грудень 2010 р. не відповідає чинному Положенню про преміювання, оскільки позивач позбавлений премії за грудень 2010 р. у січні 2011 р., наказ про нарахування й виплату якої за Положенням про преміювання повинен бути виданий наприкінці грудня 2010 р. Наказ № 136 визнано судом незаконним, вимоги позивача про нарахування премії за грудень 2010 р. підлягають задоволенню [12].

Таким чином, закріпивши порядок преміювання в локальному нормативному акті, роботодавець зобов'язаний дотримуватися його, оскільки норми такого акту є обов'язковими для обох сторін трудового договору. Інакше порушення порядку застосування локальної норми буде визнано судом незаконним.

На наше переконання, повністю відобразити цільове призначення премії можливо тільки шляхом позитивного стимулювання, однак для запуску такого механізму потрібен досить серйозний підхід до розроблення локальних нормативних актів і вироблення позиції роботодавця з обліку й контролю виконання трудової функції кожним працівником, що не завжди можна здійснити. Це в черговий раз показує, що питання застосування стимулюючих виплат і формування систем преміювання віддавати в повному обсязі на розсуд роботодавця на сьогодні ще зарано, тому що в більшості випадків це призводить до того, що повна свобода в реалізації механізму преміювання залишає місце для суб'єктивного ставлення роботодавця до працівника.

Висновок. Отже, необхідно в централізованому порядку визначити мінімальні гарантії з розроблення й застосування стимулювання праці працівників. По-перше, треба визначитися з позицією можливого або неможливого застосування різних способів депреміювання; по-друге, зробити не правом, а обов'язком роботодавця заохочення працівників за сумлінну ефективну працю незалежно від прибутковості його роботи, якщо стимулювання закріплено в локальних актах. Вважаємо, що централізовано допустимо надати роботодавцеві можливість зниження розміру премії за недогляди в роботі, хоча таке право може бути надано й за умови закріплення порядку зниження премії.

Кожен вид премій – зумовлених і не зумовлених системою оплати праці – має своє службове призначення, що вказує на його правову специфіку. Премії, визначені системою оплати праці, включають чітку систему гарантій їх виплати, тому вони більшою мірою ніж інші премії відповідають цілям матеріального стимулювання, є об'єктивнішими. Премії, не зумовлені системою оплати праці, залишають більше можливостей для заохочення індивідуального трудового внеску працівника, є більш суб'єктивними.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гордеюк А. О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2009. 149 с.
2. Тищенко И. А. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности : монография. Москва : Юрид. лит., 1972. 216 с.
3. Лившиц Р. З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование : монография. Москва : Наука, 1972. 271 с.
4. Каринский С. С. Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий : коллективная монография. Москва : Профиздат, 1975. 159 с.
5. Положення про преміювання працівників ДК «Укртрансгаз» на 2018 – 2020 рр. (офіційно не опубліковано), з архіву ДК «Укртрансгаз».
6. Сийгур Х. А. Правовые проблемы совершенствования оплаты труда работников совхозов : дис. ... д-ра. юрид. наук. 1982. 323 с.
7. Процевский А. И. Зароботная плата и эффективность общественного производства : монография. Харьков : Вища школа, 1975. 168 с.
8. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-е вид., доп. і перероб. Київ : А.С.К., 2007. 944 с.
9. Муцинов Г. В. Правовое регулирование премиальной оплаты труда рабочих в промышленности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 1964. 15 с.
10. Ухова Л. Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству : дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2006. 219 с.
11. Положення про преміювання співробітників ТОВ «Укрзалізпром» від 10.02.2018 р. (офіційно не опубліковано), з архіву ТОВ «Укрзалізпром».
12. Архів Апеляційного суду Полтавської області. Рішення № 25595092 від 15.05.2012 р. Судова справа № 22-ц/1690/1687/2912.

REFERENCES

1. Hordeiuk A. O. (2009). Premiiuvannia pratsivnykiv u systemi oplaty pratsi. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
2. Tishchenkov I. A. (1972). Pravovyye voprosy materialnogo stimulirovaniya rabotnikov promyshlennosti. Moskva: Yurid. Lit [in Russian].
3. Livshits R. Z. (1972). Zarobotnaya plata v SSSR. Pravovoye issledovaniye. Moskva: Nauka [in Russian].
4. Karinskiy S. S. (1975). Premirovaniye rabochikh i sluzhashchikh promyshlennykh predpriyati. Moskva: Profizdat [in Russian].
5. Polozhennia pro premiiuvannia pratsivnykiv DK «Ukrtranhaz» na 2018 – 2020 rr. (ofitsiino ne opublikovano), z arkhivu DK «Ukrtranhaz» [in Ukrainian].
6. Siygur Kh. A. (1982). Pravovyye problemy sovershenstvovaniya oplaty truda rabotnikov sovkhovov. *Doctor's thesis* [in Russian].
7. Protsevskiy A. I. (1975). Zarobotnaya plata i effektivnost obshchestvennogo proizvodstva. Kharkov: Vishcha shkola [in Ukrainian].
8. Rotan V. H., Zub I. V., Stychynskiy B. S. (2007). Naukovo-praktychnyi komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu. Kyiv: A.S.K. [in Ukrainian].
9. Mutsinov G. V. (1964). Pravovoye regulirovaniye premialnoy oplaty truda rabochikh v promyshlennosti. *Extended abstract of candidate's thesis*. Moskva [in Ukrainian].
10. Ukhova L. D. (2006). Pravovoye regulirovaniye pooshchreniya dobrosovestnogo truda po rossiyskomu trudovomu zakonodatelstvu. *Candidate's thesis*. Omsk [in Russian].
11. Polozhennia pro premiiuvannia spivrobitnykiv TOV «Ukrzalizprom» vid 10.02.2018 r. (ofitsiino ne opublikovano), z arkhivu TOV «Ukrzalizprom» [in Ukrainian].
12. Arkhiv Apeliatsiinoho sudu Poltavskoi oblasti. Rishennia № 25595092 vid 15.05.2012 r. Sudova sprava № 22-ts/1690/1687/2912 [in Ukrainian].

БУРНЯГИНА ЮЛІЯ

кандидат юридических наук, доцент, ассистент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Статья посвящена вопросам, связанным с депремированием работников. Анализируются законодательство и взгляды ученых по этому вопросу, обоснованы предложения по совершенствованию действующего законодательства в этой сфере. Предложено в централизованном порядке закрепить минимальные гарантии по разработке и применению стимулирования труда.

Ключевые слова: премия, работник, работодатель, оплата труда, депремирование, локальное регулирование, условия труда.

BURNYAGINA JULIA

PhD, Associate Professor at the of Labor law Department of Yaroslav Mudryi National Law University

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF EMPLOYEE DEPRESSION

Problem setting. When organizing an incentive-bonus system at the enterprise, along with determining the source of bonuses, indicators and conditions of bonuses, establishing the amount of bonuses and terms of bonuses, the grounds for depreciation of employees are established.

Analysis of resent researches and publications. Most researchers who have studied bonuses have also paid attention to the problem of depressing employees. Among them A.Yu. Pasherstnik, O.D. Zaykin, S.S. Karinsky, R.Z. Livshits, O.I. Protsevsy, M.I. Kuchma, V.Ya. Gotz, P.D. Pylypenko, B.I. Prokopenko, V.G. Rotan and others. However, the problems that exist in this area determine the relevance of the topic, and their research – timely and practically necessary.

Article's main body. Due to the entry into the market economy, employers rejected almost everything that was proclaimed by the socialist society, although the principles of bonuses remained the same. If we look from the standpoint of compliance with the employee's right to timely and full payment, some approaches to bonuses should be found to violate the rights of the employee, especially the right to receive wages in full. We are talking about non-payment of bonuses for violation of labor discipline.

Conclusions and prospects for the development. Each type of bonuses – conditioned and not conditioned by the system of remuneration - has its official purpose, which indicates its legal specificity. The bonuses set by the remuneration system include a clear system of guarantees for their payment, so they are more objective than other bonuses and meet the objectives of material incentives. Bonuses that are not determined by the pay system, leave more opportunities to encourage individual labor contributions of the employee, are more subjective.

Keywords: bonus, employee, employer, remuneration, depreciation, local regulation, working conditions.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Бурнягіна Ю.М. Проблеми правового регулювання депреміювання працівників. *Право та інновації*. 2021. № 3 (35). С. 30–34.