

## РОЗДІЛ 12

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

УДК 349.232: 331.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/119>

### ПРАВОВА ПРИРОДА ПРЕМІЙ У СИСТЕМІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### LEGAL NATURE OF BONUSES IN THE PAY SYSTEM

**Ярошенко О.М., д.ю.н., професор, член-кореспондент***Національної академії правових наук України,  
проректор з навчально-методичної роботи  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого***Костюченко О.Є., д.ю.н., професор,  
провідний науковий співробітник відділу забезпечення інтеграції академічної  
та університетської правової науки та розвитку юридичної освіти***Київського регіонального центру Національної академії правових наук України*

У статті аргументується думка, що заробітна плата як винагорода за працю працівника з його унікальними здібностями передбачає диференціацію, яка залежить саме від результативності, складності та якості виконуваної працівником роботи. Диференціація в оплаті праці закладена у самій структурі заробітної плати. Структура заробітної плати за законодавством України передбачає диференціацію в оплаті праці відповідно до встановлених показників, які закріплюються законодавством, актами соціального партнерства, локальними актами і трудовим договором. Обґрунтовується, що премії за своєю правовою природою відповідно до трудового законодавства України бувають двох видів: 1) виробничі премії та 2) заохочувальні премії. Головна відмінність виробничих премій, які належать до додаткової заробітної плати, від заохочувальних премій полягає в тому, що перша виплачується за результатами трудової діяльності і є видом додаткової заробітної плати, що має системний характер, а показники преміювання закріплено, як правило, у колективному договорі чи його додатку, та/або локальному акті роботодавця, та/або трудовому договорі (контракті). Другий вид премії виплачується незалежно від результатів трудової діяльності працівника і як заохочувальна виплата може виплачуватися працівнику несистемно на розсуд роботодавця або не виплачуватися взагалі. Запропоновано під виробничою премією (премією, пов'язаною з виконанням виробничих завдань і функцій) розуміти виплату, що належить до додаткової заробітної плати працівника, яка виплачується за результати його трудової діяльності, суб'єктивне право на отримання якої виникає у працівника з моменту виконання ним показників преміювання, закріплених нормативно у колективному договорі чи локальному акті або трудовому договорі (контракті). Окрема увага приділена трудовим спорам щодо оплати праці. Аргументується думка, що у разі виникнення трудового спору щодо оплати праці, зокрема премії між роботодавцем та працівником, який працює за контрактом, умови контракту мають первинне значення у вирішенні справи, адже саме ці умови розкривають юридичний зміст трудових правовідносин (права та обов'язки) конкретного працівника з роботодавцем.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, додаткова заробітна плата, премія, виробнича премія, заохочувальна премія.

It is argued the opinion that the salary as a reward for the work of an employee with his/her unique abilities foresees a differentiation, which depends precisely on the effectiveness, complexity and quality of the work performed by the employee. The differentiation in wages is embedded in the structure of wage. The structure of wages according to the legislation of Ukraine provides the differentiation of wages in accordance with the established indicators, which are fixed by legislation, acts of social partnership, local acts and the labor contract. It is substantiated that bonuses by their legal nature, according to the labor legislation of Ukraine, have two types: 1) production bonuses and 2) incentive bonuses. The main difference between production bonuses, which belong to additional wages, and incentive bonuses is that the former is paid based on the results of labor activity and is a type of additional wages that has a systemic nature, but the bonus indicators are fixed, as a rule, in a collective agreement or its appendix, and/or the employer's local act, and/or the labour contract (agreement). The second type of bonus is paid regardless of the results of the employee's work and as an incentive payment can be paid to the employee irregularly at the discretion of the employer or not be paid at all. It is proposed under the production bonus (a bonus related to the performance of production tasks and functions) to understand a payment belonging to the employee's additional salary, which is paid for the results of his/her work activity. The subjective right to receive it arises from the moment of his/her performance bonus indicators, which are fixed normatively in a collective agreement or a local act or an employment agreement (contract). The special attention is paid to labor disputes regarding wages. It is argued the opinion that in case of a labor dispute regarding remuneration, in particular, a bonus between an employer and an employee working with a contract; the terms of the contract have a primary importance in resolving the case, because these terms reveal the legal content of the employment relationship (rights and obligations) of a specific employee with the employer.

**Key words:** salary, wages, additional wages, bonus, production bonus, incentive bonus.

Нормативно-правове регулювання оплати праці працівників в Україні охоплює цілу низку нормативних актів загальнодержавного рівня, актів соціального партнерства та локальних актів. Водночас розвиток трудових відносин між працівником і роботодавцем все частіше вимагає оновлення й удосконалення правового забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників. Основним шляхом розвитку трудових відносин в демократичних правових державах світу є договірне регулювання, де працівник і роботодавець можуть забезпечити індивідуалізацію підходу до врегулювання цих відносин. Індивідуалізація підходу до організації процесу праці кожного окремого працівника, у широкому розумінні, створює дієвий механізм

задоволення індивідуальних потреб працівника і роботодавця у доступі до конкретних економічних та соціальних благ. Так, роботодавець в межах індивідуального підходу до регулювання праці працівника має правову можливість підвищувати кадровий потенціал свого підприємства, установи, організації за рахунок заохочення працівника до праці саме у даного роботодавця. Працівник, своєю чергою, за допомогою індивідуального (договірного) порядку регулювання праці має можливість обирати для себе такі умови праці, які максимально задовольняють його особисті потреби. Отже, розвиток договірного регулювання праці, зокрема щодо її оплати виступає актуальною науковою тематикою.

**Метою цієї статті** є обґрунтування і доведення різної правової природи премій у системі оплати праці, які своєю чергою, виступають однією з істотних умов індивідуально-договірного регулювання трудових відносин.

Частина 1 статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплює, що «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації» [1]. Стаття 20 Закону України «Про оплату праці» передбачає, що «оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов’язана з виконанням умов контракту». Частина 1 статті 21 Закону України «Про оплату праці» закріплює, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору [2]. Отже, **договірне регулювання оплати праці працівника не повинно суперечити чинному трудовому законодавству, положенням колективних угод та колективного договору, а також може містити індивідуальні умови щодо оплати праці, визначені безпосередньо умовами трудового договору (контракту). Водночас договірне регулювання оплати праці за контрактом може бути прямо пов’язане з виконанням умов контракту.**

**За своєю сутністю трудовий договір (контракт) як угода про працю між працівником і роботодавцем є угодою про обмін здібностей до праці працівника на грошову винагороду, а сама угода спрямована на задоволення потреб її сторін.** Для працівника однією з потреб є отримання винагороди, що дозволяє забезпечувати собі та родині засоби існування. Для роботодавця потребою є використання результатів праці працівника задля досягнення статутних цілей підприємства, установи, організації або особистих потреб для роботодавців – фізичних осіб. За будь-яких умов матеріальна складова в угоді про працю для працівника є однією з ключових. У більшості випадків, розмір заробітної плати працівника є вирішальним фактором тривалості й сталості трудових відносин.

Національне законодавство України щодо оплати праці містить значний потенціал до стимулювання трудової активності працівника й підвищення продуктивності його праці. Це обумовлено тим, що оплата праці у трудових відносинах виконує різні функції. Науковці щодо основних функцій заробітної плати зазначають, що: «1. Відтворювальна функція заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів його сім’ї необхідними засобами для життя..., сприяє відтворенню робочої сили. 2. Стимулююча функція заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці..., виступає засобом мотивації праці. 3. Регулююча (ресурсно-розмішувальна) функція заробітної плати полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон’юнктури. 4. Соціальна функція заробітної плати полягає в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однаковою працю» [3, с. 410-411].

Вищевикладене свідчить про те, що відтворювальна функція заробітної плати орієнтована на забезпечення життєдіяльності працівника та відтворення його працездатності, тому ця функція забезпечується на рівні державного регулювання оплати праці, окремо законодав-

чим визначенням розміру мінімальної заробітної плати та інших державних гарантій в оплаті праці, які зокрема мають закріплення у статті 43 Конституції України. Щодо стимулюючої функції, то на державному рівні вона забезпечується диференціацією в оплаті праці, наприклад, на основі тарифної системи оплати праці, де схема посадових окладів залежить від складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників, що стимулює працівника до підвищення своєї кваліфікації тощо. Вплив регулюючої функції на розподіл робочої сили у галузях та регіонах в ринкових умовах прямо залежить від конкурентоздатності професії працівника, і відповідно цей рівень конкурентоздатності задає основу для формування середньої заробітної плати певної професійної групи працівників. Щодо соціальної функції заробітної плати, то акцент на справедливий винагороду вказує на оціночний характер в оплаті праці, який прямо залежить від рівня соціально-економічного розвитку в державі. Справедлива винагорода, у такому разі, забезпечує працівникові не лише задоволення фізіологічних потреб людини, а й духовних, культурних та інших потреб, які у даній державі визнаються необхідними для розвитку особистості. На наше переконання, для розкриття правової природи премій вирішальну роль відіграють стимулююча та соціальна функції заробітної плати.

Свого часу Л.С. Таль писав, що фактичні відносини між роботодавцями та робітниками залежать виключно від соціальної та економічної міцності [4, с. 4]. Сьогодні це твердження залишається актуальним, адже можливість заробляти собі на життя власною працею на умовах трудового договору для кожного працівника є гарантією на майбутнє. Тобто трудові відносини, будучи відносинами тривалими, до певної міри свідчать про те, що у майбутньому працівник буде забезпечений роботою, виконуючи яку він зможе задовольняти свої потреби. Отже, потреба у забезпеченні життєдіяльності і відтворення працездатності є щонайменше мінімальним прагненням працівника, водночас рівень соціально-економічного розвитку в державі обумовлює й низку інших індивідуальних потреб й інтересів працівника.

М.О. Дей наголошує на тому, що «метод єдності регулювання оплати праці полягає у встановленні загальних принципів правового регулювання оплати праці, єдиних стандартів і мінімальних гарантій в галузі оплати праці, що розповсюджуються на всіх працівників України. Єдність правового регулювання оплати праці здійснюється на державному рівні. Метод диференціації оплати праці поєднує неоднорідність і складність праці, а отже і неоднорідність в правовому регулюванні оплати праці, з урахуванням його складності, умов праці, кліматичних особливостей, специфіки галузі, особи працівника і т.д.» [5, с. 192]. Отже, **інститут трудового права – «нормування її оплата праці» – базується на реалізації методу «єдності і диференціації регулювання оплати праці», який застосовується до усіх видів виплат, що охоплюються поняттям «заробітна плата».** Водночас нормативно визначені умови диференціації в оплаті праці працівників дозволяють реалізовувати індивідуальний підхід до визначення розміру заробітної плати працівника залежно від професійних та якісних властивостей процесу праці конкретного працівника.

**Укладаючи трудовий договір, де оплата праці є необхідною (обов’язковою) умовою, сторони надають прогнозованого характеру перебігу трудових відносин між ними, зокрема й у частині оплати праці.** Обумовивши розмір заробітної плати, кожен з учасників трудових відносин прагне досягти своїх власних цілей, зокрема економічних. Кожна зі сторін трудового договору має правомірні очікування щодо належного виконання його умов для задоволення своїх інтересів, що були мотивами для вступу у трудові відносини. Для задоволення інтересів працівника і роботодавця у трудових правовідноси-

нах, трудовий договір виступає як один з правових засобів диференціації правового регулювання праці працівника. Тобто трудовий договір виступає самостійним інструментом створення індивідуальних умов праці. Отже, виходячи з того, що законодавець централізовано встановлює мінімальні державні стандарти в оплаті праці і одночасно надає працівнику та роботодавцю право самостійно визначати умови оплати праці, це свідчить, що розмір заробітної плати кожного конкретного працівника може бути індивідуалізований.

Метою індивідуально-договірною регулювання трудових відносин, на дамку Т.М. Коляди, є створення індивідуальних умов праці конкретному працівнику, індивідуального правила поведінки, встановлення суб'єктивного права чи обов'язку [6, с. 10]. Умови трудового договору про оплату праці у контексті індивідуально-договірною регулювання в процесі їхньої реалізації «переходять» у кореспондуючі суб'єктивні права та обов'язки сторін трудового договору.

«Закон не обмежує право роботодавця на заохочувальні виплати працівникові і не встановлює максимального розміру заробітної плати. Працівникові, у свою чергу, надано правові можливості підвищення розміру своєї заробітної плати за рахунок підвищення його кваліфікації, продуктивності праці тощо. Він вільний у виборі інтенсивності своєї праці понад визначену норму і може самостійно, без зовнішнього тиску, вирішувати питання підвищувати свою продуктивність в обмін на додаткову заробітну плату, або не підвищувати, зберігаючи свої сили для реалізації інших значущих для нього цілей» [7, с. 195-196]. Тобто для задоволення різнопланових інтересів учасників трудових відносин трудове законодавство України надає їм широкі правові можливості щодо створення індивідуальних умов в оплаті праці. *Заробітна плата як винагорода за працю працівника з його унікальними здібностями передбачає диференціацію, яка залежить саме від результативності, складності та якості виконаної працівником роботи.*

*Диференціація в оплаті праці закладена у самій структурі заробітної плати*, яка відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» охоплює основну і додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [2]. Тут важливим є те, що основна заробітна плата, що як правило складається з посадового окладу, виплачується працівнику за виконання встановленої норми праці. Додаткова заробітна плата забезпечує диференціацію в оплаті праці залежно від особистих трудових успіхів працівника або особливих умов праці. Додаткова заробітна плата «включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій» [2]. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати охоплюють «виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми» [2].

Отже, *структура заробітної плати за законодавством України передбачає диференціацію в оплаті праці відповідно до встановлених показників, які закріплюються законодавством, актами соціального партнерства, локальними актами і трудовим договором*. Як інструмент стимулювання трудової активності працівника заробітна плата завдяки своїй структурі дозволяє індивідуалізувати розмір оплати праці шляхом оцінювання особистого внеску працівника у єдиний колективний результат праці. Водночас трудовий договір як універсальний правовий засіб забезпечує конкретизацію умов праці працівника, зокрема і у частині оплати праці.

Варто зазначити, що структура заробітної плати охо-

плює як гарантовані (регулярні) виплати, так і не гарантовані (нерегулярні). Наприклад, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [8] гарантованими виплатами є такі:

– посадовий оклад, розмір якого визначається відповідно до Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників;

– надбавки працівникам – за почесне звання, за високі досягнення у праці, за складність і напруженість у роботі тощо;

– доплати працівникам – за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, за вчене звання, за науковий ступінь, за використання в роботі дезінфікувальних засобів, за ненормований робочий день і т. ін.

Наведені гарантовані (регулярні) виплати у структурі заробітної плати, які виплачуються працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, встановлені на загальнодержавному рівні, а це доводить, що диференціація заробітної плати працівника прямо залежить від трудових «якостей» процесу праці працівника як особистості. Праця працівника не може бути відділена від нього, і відповідно, процес праці та його результати залежать не від статутних завдань діяльності роботодавця, а від особистого внеску працівника у єдиний колективний процес праці. Диференціація заробітної плати працівників здійснюється залежно від складності виконаної роботи, кваліфікації працівника, його особистого внеску у результати єдиного колективного процесу праці і юридично забезпечується різними видами виплат, що охоплюються поняттям «заробітна плата».

*У структурі заробітної плати мають місце гарантовані та негарантовані винагороди, що поіменовані у статті 2 Закону України «Про оплату праці»*. Поняття «премія» включається як до додаткової заробітної плати як «премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій», так і до інших заохочувальних та компенсаційних виплат, зокрема «премії за спеціальними системами і положеннями». Тобто премія, як винагорода, яка виплачується працівникові, має різне джерело походження. Одним джерелом є конкретний результат праці працівника, пов'язаний з виконанням виробничих завдань і функцій. Іншим джерелом є заохочення працівника до сумлінної продуктивної праці.

Традиційний погляд на преміювання працівників характеризує преміальну виплату як рухомий елемент заробітної плати, що має такі ознаки: «1) є додатковою винагородою; 2) є заохочувальною виплатою; 3) виплачується за особливі досягнення в роботі; 4) має грошову форму; 5) виплачується окремим працівникам та трудовим колективам... Законодавство не закріплює поняття «премія». Крім того, встановлена лише можливість, а не обов'язок роботодавця преміювати працівника. Джерелом матеріального стимулювання на підприємстві є фонд оплати праці та вільний залишок прибутку (доходу)» [9, с. 512]. Варто додати, що у неприбуткових установах, організаціях джерелом матеріального стимулювання також виступає фонд оплати праці.

Наведений підхід до преміальних виплат містить у собі суперечність. Особливі досягнення працівника є результатом перевищення норми праці за відповідними показниками. Якщо конкретні досягнення у роботі працівника заохочуються (оплачуються) роботодавцем за його волевиявленням, то відсутня стійка мотивація працівника постійно докладати зусилля для особливих досягнень, що об'єктивізуються, як правило, у підвищенні продуктивності праці та підвищенні інтенсивності праці. У випадку, коли в актах соціального партнерства та локальних актах

роботодавця визначені показники преміювання (показники особливих досягнень), і працівником досягнуто таких результатів, а роботодавець не преміював працівника, то відповідно зникає зацікавленість працівника до підвищення результатів своєї праці. Суперечність між стимулюванням продуктивності та інтенсивності праці за конкретними показниками та волевиявленням роботодавця щодо оплати (преміювання) досягнутих працівником результатів праці фактично нівелює стимулюючу функцію преміальної виплати.

На наше переконання, наведена вище внутрішня суперечність існуючого підходу до преміювання працівників є результатом радянської організації процесу праці. Так, у чинному трудовому законодавстві України вже закладено шлях розвитку індивідуально-договірному регулювання трудових відносин, а реалізація цього підходу гальмується ментальною неготовністю роботодавців до фактичного впровадження партнерських відносин з працівником на засадах свободи трудового договору, де індивідуальний підхід до заробітної плати останнього має охоплювати будь-які види виплат, що входять до структури заробітної плати.

Г.А. Капліна, дослідивши проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення, обґрунтувала, що «премія – це різновид заохочення, що обчислюється у твердій грошовій сумі або у процентному співвідношенні до основної заробітної плати, яку роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику за досягнуті результати праці, встановлені у нормативному порядку» [10, с. 9]. Підтримуючи дане твердження, додамо, що на законодавчому рівні повинна знайти своє відображення структура заробітної плати у розрізі гарантованих та негарантованих виплат. У законодавстві про оплату праці варто додатково закріпити правило, що у разі коли в актах соціального партнерства, локальних актах роботодавця або у трудовому договорі закріплені конкретні показники преміювання працівника, то виконання працівником таких показників виступає юридичним фактом, який породжує для працівника суб'єктивне право на отримання заздалегідь заявленої додаткової винагороди за працю (премії). Це суб'єктивне право кореспондує обов'язку роботодавця оплатити працівникові його зусилля для виконання визначених показників преміювання.

Окремо варто звернути увагу на те, що відповідно до пунктів 2.2. та 2.3. Наказу Державного комітету статистики України № 5 від 13.01.2004 р. «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» *до видів премій, що виплачуються з фонду оплати праці, належать такі:*

- премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають системний характер, незалежно від джерел фінансування;
- премії, які мають одноразовий характер;
- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;
- премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технологій, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат) [11].

Також варто зазначити, що в Інструкції зі статистики заробітної плати містяться й інші види виплат працівникам, що входять до складу фонду додаткової заробітної

плати та до інших заохочувальних виплат. Наприклад, відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу); грошова винагорода державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків; вартість безкоштовно наданих працівникам акцій.

Попри те, що положення Інструкції зі статистики заробітної плати не регулюють трудові відносини між працівником і роботодавцем у частині оплати праці, а лише визначають правила віднесення тих чи інших видів винагороди до різних складових фонду оплати праці, ця Інструкція більш розгорнуто іменує преміальні виплати працівникам, розмежовуючи їх на виплати системного та разового характеру. Цей факт переконує у тому, що *премії за своєю природою різняться і належать до:*

– *додаткової заробітної плати*, яка виплачується за заздалегідь встановленими показниками, що робить ці премії виплатами гарантованого характеру. Така виплата стає суб'єктивним правом працівника, що кореспондує обов'язку роботодавця за умови виконання преміальних показників у результатах праці. При цьому, підстави та/або розмір преміювання працівника визначаються в актах соціального партнерства та/або локальних актах роботодавця, та/або трудовому договорі. *Такі премії є виробничими преміями*, адже вони залежать від конкретних результатів праці працівника. Показники преміювання закріплюються на конкретному підприємстві, в установі, організації нормативно. *Виплата виробничої премії є обов'язком роботодавця* в разі, коли показники та умови оцінки результатів трудової діяльності працівника визначені заздалегідь у відповідних нормативно-правових актах та/або у трудовому договорі (контракті);

– *заохочувальних виплат*, які виплачуються працівникам як заохочення до сумлінної праці. Такі премії мають несистемний характер і виплачуються як разові виплати до ювілейних дат, державних чи/та професійних свят тощо. *Виплата заохочувальної премії та її розмір прямо залежить від волевиявлення роботодавця та є його правом*, а не обов'язком у трудових відносинах.

*Головна відмінність виробничих премій, які належать до додаткової заробітної плати, від заохочувальних премій полягає в тому, що перша виплачується за результатами трудової діяльності і є видом додаткової заробітної плати, що має системний характер, а показники преміювання закріплено, як правило, у колективному договорі чи його додатку, та/або локальному акті роботодавця, та/або трудовому договорі (контракті). Другий вид премій виплачується незалежно від результатів трудової діяльності працівника і як заохочувальна виплата може виплачуватися працівнику несистемно на розсуд роботодавця або не виплачуватися взагалі.*

Стосовно визначення умов та розміру премії працівникам та її виплати необхідно звернути увагу на статтю 97 КЗпП України та статтю 15 Закону України «Про оплату праці». Так, у статті 97 КЗпП України містяться положення, відповідно до яких оплата праці може проводитися за результатами індивідуальних та колективних робіт, що вказує на два основні способи оцінювання результатів праці – індивідуальний та колективний. Водночас положеннями частини 2 статті 97 КЗпП України закріплено, що «форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприєм-

стві, в установі, організації не укладено, роботодавцем зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом» [1]. Подібні положення містяться у частині 1 статті 15 Закону України «Про оплату праці». Тобто правила нарахування, виплати й позбавлення премій працівників, за законодавством України, повинні бути врегульовані на підприємстві, в установі, організації на рівні колективного договору – акту соціального партнерства виробничого рівня.

У зв'язку з тим, що премії за своєю правовою природою є двох видів: виробничі та заохочувальні, **на практиці непоодинокими є випадки виникнення трудових спорів між працівником і роботодавцем стосовно виплати премій**. Ця категорія спорів належить до спорів щодо оплати праці. Свого часу Пленум Верховного Суду України у Постанові № 13 від 24.12.1999 р. «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» дав відповіді на питання стосовно порядку вирішення спорів щодо оплати праці. У пункті 4 названої Постанови Верховний Суд України акцентував увагу на тому, що «при розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання» [12]. Тобто необхідно враховувати, що договірне регулювання у сфері праці охоплює колективні угоди, колективні договори і трудові договори (контракти), умови яких є обов'язковими для сторін, що їх уклали.

У пункті 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24.12.1999 р. наголошено, що «при вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування» [12].

Отже, для вирішення спору щодо виплати премії варто звернутися до змісту тих положень, які діють на підприємстві, в установі, організації, і, відповідно, визначити, які умови преміювання в них визначено та як у цих нормативних актах вирішено питання про позбавлення працівника премії чи зменшення її розміру. Варто звернути увагу на те, що стосовно виробничої премії суд допускає можливість відмови роботодавця у її виплаті з мотивів відсутності коштів тільки у разі, якщо така умова зазначена у відповідних нормативних актах.

Цитований вище пункт 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24.12.1999 р. свідчить про те, що премія, яка виплачується відповідно до чинних на підприємстві нормативно-правових актів, не передбачає зв'язку між виплатою премії та власним розсудом роботодавця. Якщо умови преміювання визначені нормативно, то учасники трудових відносин мають керуватися цими нормами, адже саме вони надають прогнозованого характеру трудовим відносинам.

Щодо договірної регулювання оплати праці також варто наголосити, що згідно з частиною 3 статті 21 КЗпП України, «особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України» [1]. Тобто,

у разі виникнення трудового спору між роботодавцем та працівником, який працює за контрактом щодо оплати праці, зокрема премії, умови контракту мають первинне значення у вирішенні трудового спору, адже саме ці умови розкривають юридичний зміст трудових правовідносин (права та обов'язки) конкретного працівника з роботодавцем. Контракт, як і будь-який інший трудовий договір у письмовій формі, де визначено умови оплати праці працівника, у разі виникнення спору, виступає письмовим доказом на підставі якого суд має встановити «наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи» [13] щодо оплати праці.

**Трудові спори щодо виплати премій подекуди породжуються різним тлумаченням права роботодавця щодо депреміювання працівника або зменшення розміру премії**. Так, у частині 4 статті 97 КЗпП України закріплено правило, відповідно до якого роботодавцю заборонено в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Тобто правила щодо преміювання працівників, визначені на рівні колективного договору, не можуть змінюватися одностороннім волевиявленням роботодавця. Якщо перейти на рівень трудового договору (контракту), де також можуть міститися умови та правила преміювання працівника, то відповідно й у такому випадку роботодавець не може одноосібно змінювати умови оплати праці, закріплені у трудовому договорі (контракті), та не може в односторонньому порядку відмовитися від їх виконання.

**Стосовно спорів щодо одностороннього рішення роботодавця питань з оплати праці** в контексті частини 4 статті 97 КЗпП України, судова практика дає конкретні відповіді. У Постанові Верховного Суду України від 15.05.2017 р. у справі № 755/22151/15-ц та Постанові Верховного Суду від 16.03.2020 р. у справі № 357/9161/17 зазначено, що «законодавство не вимагає, щоб власник реалізував свої повноваження збільшувати, зменшувати розміри премій, які виплачуються конкретним працівникам, повноваження повністю або частково позбавляти конкретного працівника премій обов'язково за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Власник має право самостійно вирішувати ці питання, якщо інше не передбачено положенням про преміювання (колективним договором)» [14, 15]. У названих Постановах також акцентовано, що «при вирішенні спорів про виплату премій необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами» [14, 15].

Тобто дії роботодавця при прийнятті рішення, зокрема щодо преміювання працівників, мають вчинятися відповідно до нормативних умов, закріплених у колективному договорі або Положенні про преміювання тощо. У разі зменшення розміру премії конкретному працівнику або прийнятті рішення про ненадання працівнику премії такі дії повинні відповідати відповідним положенням акту про преміювання. Такі дії роботодавця не потребують додаткового погодження з представниками трудового колективу чи професійною спілкою, адже фактично вони вчиняються відповідно до раніше визначених правил (локальних норм).

При розгляді трудових спорів стосовно виплати премії необхідно враховувати, що коли роботодавець на рівні колективно-договірної чи індивідуально-договірної регулювання трудових відносин взяв на себе обов'язок виплачувати працівнику премію і сторони визначили умови виплати премії, то роботодавець зобов'язаний її виплачувати. У разі

невиплати такої премії роботодавець повинен обґрунтувати невиконання умов укладеного колективного чи трудового договорів та довести правомірність своїх дій. Рішення роботодавця щодо депреміювання має бути мотивованим, а в суді, тягар доведення того, що працівник не має права на премію покладається на роботодавця. Якщо роботодавець не доведе свого права на позбавлення працівника виробничої премії, суд повинен задовольнити позов працівника – економічно слабшої сторони у трудових відносинах.

Також зазначимо, що концепція «справедливого судового розгляду» ґрунтується на низці принципів, які у своїй сукупності мають забезпечувати рівні можливості працівнику і роботодавцю представляти свої інтереси в таких умовах, які не ставлять сторону у суттєво невідне становище відносно другої сторони. Рівність сторін у процесі, змагальність процесу тощо при вирішенні трудових спорів реалізуються зі своєю специфікою. Наприклад, основна частина доказів по справі, як правило, перебуває у володінні однієї сторони – роботодавця. Це пояснюється тим, що організація процесу праці є обов'язком роботодавця, і тому, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, різні положення щодо умов праці працівників тощо зберігаються у нього. А отже, суд повинен враховувати, що юридична рівність працівника і роботодавця не призводить до фактичної рівності сторін у можливостях надавати докази по справі.

**Вище викладене дає підставу зробити такі висновки:**

– по-перше, премії за своєю правовою природою відповідно до трудового законодавства України бувають двох видів: 1) виробничі премії та 2) заохочувальні премії;

– по-друге, виробничі премії (премія, пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій) – це виплата, що належить до додаткової заробітної плати працівника, яка виплачується за результати його трудової діяльності, суб'єктивне право на отримання якої виникає у працівника з моменту виконання ним показників преміювання, закріплених нормативно у колективному договорі чи локальному акті або трудовому договорі (контракті). Періодичність виплати виробничої премії працівнику залежить від виконання ним заздалегідь визначених показників трудової діяльності та визначених нормативно правил нарахування премії, пов'язаної з виконанням виробничих завдань і функцій. Виробничі премії мають системний характер. За загальним правилом, відповідно до статті 97 КЗпП України та статті 15 Закону України «Про оплату праці», нормативне закріплення показників преміювання та умов виплати працівникам виробничої премії фіксується у колективному договорі або Положенні про преміювання. Водночас положення статті 21 КЗпП України та статей 20 і 21 Закону України «Про оплату праці» не виключають правової можливості сторін трудового договору (контракту) закріпити в угоді про працю умови щодо конкретних індивідуальних умов оплати праці працівника, зокрема і щодо преміювання працівника. Договірне регулювання оплати праці за контрактом також може бути прямо пов'язане з виконанням умов контракту. Якщо у тру-

довому договорі (контракті) сторонами визначено умови оплати праці, зокрема премії, ці умови є обов'язковими для виконання, а сам трудовий договір (контракт) є одним з основних доказів у справі;

– по-третє, заохочувальна премія – це разова, несистематична виплата протягом робочого року, що виплачується працівнику як заохочення за сумлінну працю. Така виплата є правом роботодавця, а не його обов'язком, а отже, вона виплачується роботодавцем у строки та у розмірах на його власний розсуд з урахуванням наявних коштів;

– по-четверте, чинне трудове законодавство України закріплює реалізацію принципу «єдності і диференціації» правового регулювання оплати праці залежно від складності виконуваної роботи, професійної кваліфікації працівника, умов праці, особистих здібностей працівника до праці та його трудових успіхів у роботі. Диференціація заробітної плати працівника прямо залежить від його трудової активності. Виконання норми праці дає працівникові право на отримання виплат, визначених у законодавстві, актах соціального партнерства, локальних актах та трудовому договорі (контракті). Отримання працівником виробничої премії залежить від його результатів праці, де показники результативності, продуктивності чи інтенсивності праці (показники преміювання) заздалегідь нормативно визначені. Такі виплати можуть мати системний характер, але їх отримання стає суб'єктивним правом працівника тільки у разі виконання ним показників преміювання. Щодо заохочувальних премій, то їх виплата не має системного характеру протягом робочого року і виплачується роботодавцем відповідно до його волевиявлення і наявних коштів. У законодавстві України в структурі заробітної плати закладено правові умови диференціації заробітної плати, що надає роботодавцю широкі правові можливості для стимулювання трудової активності працівника і підвищення його продуктивності та результативності праці;

– по-п'яте, нормативне закріплення умов преміювання працівника за успіхи у трудовій діяльності, що пов'язані із виконанням виробничих завдань і функцій здійснюється у колективному договорі або локальному акті роботодавця, а також може мати місце у трудовому договорі (контракті). Такий підхід до індивідуалізації умов оплати праці працівника відповідає загальній тенденції розвитку партнерських відносин між роботодавцями та працівниками шляхом розширення договірних режимів правового регулювання праці на підставі трудового договору (контракту);

– по-шосте, судова практика в Україні вказує на те, що при вирішенні трудових спорів щодо оплати праці, зокрема щодо виплати премій працівникам, вирішення таких спорів базується на аналізі обставин справи та нормативних актів, в яких закріплюються положення про преміювання працівників. При цьому, суди чітко розмежовують заохочувальні премії працівників, як право роботодавця, та виробничі премії, які роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові у разі виконання останнім заздалегідь визначених показників преміювання, закріплених у нормативних актах підприємства, установи, організації.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відом. Верхов. Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
3. Малицька І. Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 409-413.
4. Таль Л. С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М.: Типогр. т-ва И. Н. Кушнерова и К<sup>о</sup>, 1912. 29 с.
5. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2005. 212 с.
6. Коляда Т. М. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.
7. Костюченко О. Е. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
8. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 р. *Офіц. вісн. України*. 2002. № 36. Ст. 1699.

9. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. 776 с.
10. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці у ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2009. 198 с
11. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України № 5 від 13.01.2004 р. *Офіц. вісн. України*. 2004. № 4. Ст. 200.
12. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Верховного Суду України у Постанові № 13 від 24.12.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text>
13. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Офіц. вісн. України*. 2004. № 16. Ст. 1088.
14. Постанова Верховного Суду України від 15.05.2017 р. у справі № 755/22151/15-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/66691934>
15. Постанова Верховного Суду від 16.03.2020 р. у справі № 357/9161/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88337701>