



ІМЕНЕМ УКРАЇНИ

**Р І Ш Е Н Н Я**

**КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

**у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини шостої статті 6 Закону України „Про оплату праці“ від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР в редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII, частини шостої статті 96 Кодексу законів про працю України в редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII**

**(про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку)**

м. К и ї в  
15 липня 2021 року  
№ 2-р/2021

Справа № 1-157/2019(3593/19)

Велика палата Конституційного Суду України у складі суддів:

Головатого Сергія Петровича – головуючого,  
Городовенка Віктора Валентиновича,  
Кичуна Віктора Івановича,  
Колісника Віктора Павловича,  
Кривенка Віктора Васильовича,  
Лемака Василя Васильовича,  
Литвинова Олександра Миколайовича,  
Мойсика Володимира Романовича,  
Первомайського Олега Олексійовича – доповідача,  
Саса Сергія Володимировича,  
Сліденка Ігоря Дмитровича,  
Філюка Петра Годосьовича,  
Юровської Галини Валентинівни,

розглянула на пленарному засіданні справу за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України

(конституційності) частини шостої статті 6 Закону України „Про оплату праці“ від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121) у редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 2, ст. 25), частини шостої статті 96 Кодексу законів про працю України в редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII.

Заслухавши суддю-доповідача Первомайського О.О. та дослідивши матеріали справи, Конституційний Суд України

#### **у с т а н о в и в:**

1. Суб'єкт права на конституційне подання – 47 народних депутатів України – звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням визнати такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), частину шосту статті 6 Закону України „Про оплату праці“ від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР (далі – Закон) у редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII (далі – Закон № 1774), частину шосту статті 96 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс) у редакції Закону № 1774.

Згідно з частиною шостою статті 6 Закону в редакції Закону № 1774 „мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року“. Частиною шостою статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 також закріплено, що „мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року“.

1.1. Автори клопотання стверджують, що прожитковий мінімум не може використовуватися для встановлення мінімального посадового окладу (тарифної ставки), оскільки він є лише соціальною гарантією того, що мінімальна заробітна плата не буде встановлена нижче рівня величини, достатньої „для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості“.

У частині шостій статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, частині шостій статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 для встановлення розміру мінімального посадового окладу (тарифної ставки) застосовано величину, яка у грошовому виразі є меншою, ніж та, що використовувалася для обчислення посадових окладів до внесення змін Законом № 1774 до частини шостої статті 6 Закону, частини шостої статті 96 Кодексу. На думку суб'єкта права на конституційне подання, це призвело до зменшення доходів працівників, а отже, до порушення їхнього права на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, гарантованого статтею 48 Основного Закону України.

2. Вирішуючи порушені в конституційному поданні питання, Конституційний Суд України виходить із такого.

2.1. У Конституції України визначено, що Україна є соціальною державою (стаття 1); людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю; права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (стаття 3); при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя статті 22).

Згідно зі статтею 43 Основного Закону України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (частина перша); держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (частина друга).

За частиною третьою статті 46 Конституції України пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (стаття 48 Основного Закону України).

2.2. Ураховуючи важливість регулювання відносин з реалізації та гарантування конституційного права на працю, Конституційний Суд України раніше сформулював низку юридичних позицій, що є застосовними й під час розгляду цієї справи:

– „Зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України). Це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності...“ (перше, друге речення абзацу третього пункту 4 мотивувальної частини Рішення від 9 липня 1998 року № 12-рп/98);

– „...винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації

громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці“ (абзац шостий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013).

2.3. Загальною декларацією прав людини 1948 року виокремлюється, зокрема, право людини на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (стаття 22), а також право на працю (стаття 23), яке включає: право на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття (пункт 1); право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації (пункт 2); право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (пункт 3).

Згідно зі статтею 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року право на винагороду має забезпечувати щонайменше: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього пакту.

Право на справедливу винагороду є одним із фундаментальних понять Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року (пункт 4 частини I), ратифікованої Законом України „Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)“ від 14 вересня 2006 року № 137–V зі змінами.

2.4. Відповідно до статті 3 Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн,

що розвиваються, 1970 року, ратифікованої Законом України „Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються“ від 19 жовтня 2005 року № 2997–IV (далі – Конвенція № 131), держава під час визначення рівня мінімальної заробітної плати має враховувати, наскільки це можливо й прийнятно стосовно національної практики та умов:

а) потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп;

б) економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

2.5. За Рекомендацією Міжнародної організації праці щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, від 22 червня 1970 року № 135 основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати (пункт 2); система мінімальної заробітної плати може застосовуватися до осіб, які працюють за наймом і на яких поширюється дія статті 1 Конвенції № 131, або шляхом встановлення єдиної загальної мінімальної заробітної плати, або шляхом встановлення ряду мінімальних заробітних плат для відповідних груп працівників (підпункт 1 пункту 5).

3. Згідно з Конституцією України „кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується“ (частина перша статті 43).

У Рішенні Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 зазначено, зокрема, таке:

– „Регулювання оплати праці працівників незалежно від форм власності підприємства, організації, установи здійснюється шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій“ (перше речення абзацу четвертого підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини);

– „...під заробітною платою... необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством“ (абзац восьмий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини).

Конституційний Суд України виходить із того, що реалізацію кожним конституційного права на працю та одержання за виконану роботу заробітної плати, не нижчої від визначеної законом, гарантує, насамперед, обов'язок держави в особі органів законодавчої та виконавчої влади належним чином врегулювати законами та іншими актами права відповідні суспільні відносини. Закони та інші акти права мають бути ухвалені згідно з приписами Конституції України, підзаконні акти – також із дотриманням приписів законів України.

3.1. Статтею 6 Конституції України визначено, що державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову (частина перша); органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених Конституцією України межах і відповідно до законів України (частина друга).

Згідно з частиною другою статті 19 Основного Закону України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Виключно законами України визначаються, зокрема, засади регулювання праці і зайнятості (пункт 6 частини першої статті 92 Конституції України).

3.2. Згідно з частиною четвертою статті 43 Основного Закону України кожен має право, зокрема, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, повноваження щодо ухвалення якого має Верховна Рада України (стаття 75, пункт 3 частини першої статті 85, пункт 6 частини першої статті 92 Конституції України).

Реалізуючи свої конституційні повноваження, Верховна Рада України в законах України про Державний бюджет України на конкретний календарний рік визначає, зокрема, розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

Так, Законом України „Про Державний бюджет України на 2021 рік“ від 15 грудня 2020 року № 1082–ІХ встановлено у 2021 році прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня – 2189 гривень, з 1 липня – 2294 гривні, з 1 грудня – 2393 гривні (абзац перший статті 7) і мінімальну заробітну плату у місячному розмірі: з 1 січня – 6000 гривень, з 1 грудня – 6500 гривень (абзаци перший, другий статті 8).

3.3. Згідно зі статтею 113 Конституції України Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади (частина перша); Кабінет Міністрів України у своїй діяльності керується насамперед Конституцією України та законами України, ухваленими відповідно до Конституції України (частина третя).

На підставі статті 116 Основного Закону України Кабінет Міністрів України, зокрема, вживає заходів щодо забезпечення прав і свобод людини і громадянина (пункт 2); забезпечує проведення політики у сферах праці й зайнятості населення, соціального захисту (пункт 3); здійснює інші повноваження, визначені Конституцією та законами України (пункт 10).

За частиною першою статті 117 Конституції України Кабінет Міністрів України в межах своєї компетенції ухвалює постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання.



3.4. Нормами Закону в редакції Закону № 1774 і Кодексу в редакції Закону № 1774, які є об'єктом конституційного контролю, Кабінет Міністрів України наділено повноваженням установлювати мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки).

Відповідно до абзаців першого, другого частини п'ятої статті 6 Закону в редакції Закону № 1774 схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України.

Кабінет Міністрів України, реалізуючи повноваження, надані йому згідно з оспорюваними нормами Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774, ухвалив постанову „Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери“ від 20 січня 2021 року № 29, якою примітку 1 до додатка 1 до постанови Кабінету Міністрів України „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери“ від 30 серпня 2002 року № 1298 після абзацу третього доповнив новим абзацом такого змісту: „Посадові оклади (тарифні ставки) з 1 січня 2021 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду – 2670 гривень, з 1 грудня 2021 р. – 2893 гривні“ (абзаци перший, другий пункту 1).

Таким чином, установлений у 2021 році Кабінетом Міністрів України розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, тобто мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка), є вищим від розміру прожиткового мінімуму та водночас нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, що визначені Верховною Радою України.

3.5. Аналізуючи оспорювані приписи Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 у присутньому зв'язку з нормами інших актів права, що регулюють відносини з оплати праці та соціального захисту,

Конституційний Суд України дійшов висновку, що „заробітна плата, не нижча від визначеної законом (мінімальна заробітна плата)“, „прожитковий мінімум“ та „мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка)“ не є тотожними явищами, а повноваження визначати або встановлювати їх грошовий розмір мають різні органи державної влади – Верховна Рада України і Кабінет Міністрів України.

На підставі статей 116, 117 Основного Закону України та оспорюваних приписів Закону в редакції Закону № 1774 і Кодексу в редакції Закону № 1774 Кабінет Міністрів України має повноваження встановлювати лише мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки). Реалізуючи це повноваження, Кабінет Міністрів України зобов'язаний дотримуватися приписів частини третьої статті 46 Конституції України та враховувати встановлений законом розмір прожиткового мінімуму.

3.6. На виконання вимог Основного Закону України Верховна Рада України ухвалила низку законів, що регулюють відносини з оплати праці.

Статтею 94 Кодексу визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (частина перша); розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується (частина друга).

Згідно з частиною п'ятою статті 95 Кодексу в редакції Закону № 1774 мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Відповідно до статті 17 Закону України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії“ від 5 жовтня 2000 року № 2017–III основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення

конституційного права громадян на достатній життєвий рівень (частина перша); до числа основних державних соціальних гарантій включається, зокрема, мінімальний розмір заробітної плати (абзаци перший, другий частини другої).

У статті 2 Закону визначено структуру заробітної плати: основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців (частина перша); додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій (частина друга); інші заохочувальні та компенсаційні виплати: 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 (частина третя).

Частиною другою статті 9 Закону визначено, що „мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб“.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) є основою тарифної системи оплати праці, яка використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки; у свою чергу, тарифна система оплати праці є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати (частини друга, третя статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, частини друга, третя статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774).

Конституційний Суд України бере до уваги, що посадовий оклад (тарифна ставка) згідно з чинним законодавством є одним зі складових елементів структури заробітної плати, що не вичерпує її розміру (стаття 2 Закону), а

мінімальна заробітна плата у будь-якому разі встановлюється у розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (частина друга статті 9 Закону). Крім того, згідно зі статтею 3<sup>1</sup> Закону в редакції Закону № 1774 розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (частина перша); якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати (частина третя); якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати (частина четверта).

Отже, за чинним законодавством мінімальна заробітна плата (мінімальний розмір заробітної плати) є різновидом державних соціальних гарантій, має власну структуру з поділом на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) не є різновидом державних соціальних гарантій, функційно застосовується під час формування тарифної системи оплати праці та є основою для диференціації розмірів заробітної плати. Водночас розмір мінімальної заробітної плати і розмір мінімального посадового окладу (тарифної ставки) не можуть бути нижчими від розміру прожиткового мінімуму. Зазначена відмінність суті мінімальної заробітної плати (мінімального розміру заробітної плати) та мінімального посадового окладу (тарифної ставки) дає Конституційному Суду України підстави для висновку про неоднаковість їхнього функційного призначення.

Ураховуючи наведене, Конституційний Суд України вважає, що оспорювані приписи Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 не суперечать статтям 6, 19, 85, 92, 116, 117 Конституції України.

4. Суб'єкт права на конституційне подання стверджує, що частина шоста статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, частина шоста статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 не відповідають принципів юридичної визначеності, оскільки „зміна законодавства, не дала можливість працівникам спрогнозувати зменшення показників, які впливатимуть на розмір їх заробітної плати“.

4.1. Вирішуючи це питання, Конституційний Суд України виходить із того, що згідно з Конституцією України в Україні визнається і діє принцип верховенства права (частина перша статті 8).

Одним з елементів принципу верховенства права є юридична визначеність.

Згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 23 січня 2020 року № 1-р/2020 „юридична визначеність передбачає, що законодавець повинен прагнути чіткості та зрозумілості у викладенні норм права. Кожна особа залежно від обставин повинна мати можливість орієнтуватися в тому, яка саме норма права застосовується у певному випадку, та мати чітке розуміння щодо настання конкретних юридичних наслідків у відповідних правовідносинах з огляду на розумну та передбачувану стабільність норм права“ (абзац шостий підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини).

У Доповіді про правовладдя, схваленій Європейською Комісією „За демократію через право“ (Венеційська Комісія) на її 86-му пленарному засіданні, яке відбулося 25–26 березня 2011 року, CDL-AD(2011)003rev, вказано, що „юридична визначеність вимагає, щоб юридичні норми були зрозумілими й точними, а також, щоб їхньою метою було забезпечення передбачності ситуацій та правовідносин“ (перше речення § 46).

4.2. Приписи Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774, які є об'єктом конституційного контролю, за допомогою сполуки слів „не меншому за прожитковий мінімум“ визначають один зі складників порядку встановлення Кабінетом Міністрів України розміру мінімального посадового окладу (тарифної ставки).

На думку Конституційного Суду України, оспорювані норми Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 потрібно тлумачити та застосовувати на підставі Конституції України і в посутньому зв'язку з іншими приписами чинного законодавства, зокрема статті 1 Закону України „Про прожитковий мінімум“ від 15 липня 1999 року № 966–XIV (далі – Закон № 966), згідно з якою прожитковий мінімум є вартісною величиною набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів, достатніх для нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості (частина перша).

Відповідно до частини першої статті 2 Закону № 966 прожитковий мінімум застосовується, зокрема, для встановлення розміру мінімальної заробітної плати (абзац третій).

Згідно з частиною першою статті 9 Закону „розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості“.

За змістом статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) є складником тарифної системи оплати праці, що функційно використовується при розподілі робіт залежно від їх складності та є основою для формування і диференціації розмірів заробітної плати.

4.3. Оцінюючи на предмет юридичної визначеності частину шосту статті 6 Закону в редакції Закону № 1774 та частину шосту статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774, що містять той самий припис: „Мінімальний посадовий оклад

(тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року“, Конституційний Суд України дійшов висновку, що зміст цих норм є чітким та зрозумілим.

Конституційний Суд України зважає на те, що тлумачення та подальше застосування оспорюваних приписів Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 може потребувати від суб'єкта правозастосування врахування низки приписів Конституції та законів України, насамперед в аспекті з'ясування розміру прожиткового мінімуму, визначеного законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Однак, на думку Конституційного Суду України, зазначена особливість у формулюванні оспорюваних норм Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 не впливає на їх юридичну визначеність та обумовлена приписом статті 46 Конституції України щодо повноважень Верховної Ради України визначати законом розмір прожиткового мінімуму.

Конституційний Суд України бере до уваги також те, що суб'єктом застосування оспорюваних приписів Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 є не працівники, роботодавці або інші учасники трудових відносин, а Кабінет Міністрів України, який згідно з частиною першою статті 113 Конституції України є вищим органом у системі органів виконавчої влади.

Кабінет Міністрів України, установлюючи мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) на підставі Конституції та законів України, ухвалених відповідно до Конституції України, має змогу чітко й однозначно зрозуміти зміст оспорюваних норм Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774.

Таким чином, Конституційний Суд України дійшов висновку, що частина шоста статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, частина шоста статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 не суперечать частині першій статті 8 Конституції України.

5. У конституційному поданні міститься твердження про порушення оспорюваними приписами Закону в редакції Закону № 1774, Кодексу в редакції Закону № 1774 частини третьої статті 22 Конституції України щодо неприпустимості звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, зокрема права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (частина четверта статті 43 Основного Закону України).

5.1. За частиною третьою статті 22 Конституції України при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Конституційний Суд України у Рішенні від 22 травня 2018 року № 5-р/2018 сформулював юридичну позицію, відповідно до якої „положення частини третьої статті 22 Конституції України необхідно розуміти так, що при ухваленні нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини, якщо таке звуження призводить до порушення їх сутності“ (абзац десятий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини).

5.2. Згідно з оспорюваними приписами Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 Кабінету Міністрів України надано повноваження щодо встановлення мінімального посадового окладу (тарифної ставки) у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Водночас розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму відповідно до приписів статей 43, 46 Конституції України має визначати Верховна Рада України виключно законом.

Конституційний Суд України у Рішенні від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013 сформулював юридичну позицію, за якою „одним із заходів державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної



плати, розмір якої відповідно до статті 9 Закону визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості“ (абзац сьомий підпункту 2.2 пункту 2 мотивувальної частини).

Розвиваючи цю юридичну позицію, Конституційний Суд України зауважує, що при визначенні розміру мінімальної заробітної плати та встановленні розміру мінімального посадового окладу (тарифної ставки) повноважні органи державної влади мають зважати на те, що їх розміри мають забезпечувати особисті потреби не лише кожного, хто працює, а й членів його сім'ї, якщо останні не здатні або не в змозі забезпечити своєю працею чи іншим чином задоволення цих потреб самостійно.

5.3. За змістом припису статті 2 Закону посадовий оклад (тарифна ставка) є одним зі складових елементів структури заробітної плати, що не вичерпує її розміру.

Конституційний Суд України бере до уваги, що Законом № 1774 внесено зміни до Закону в частині встановлення гарантій забезпечення отримання працівниками мінімальної заробітної плати. Згідно зі статтею 3<sup>1</sup> Закону в редакції Закону № 1774 розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (частина перша); якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати (частина третя); якщо розмір заробітної плати у зв'язку з

періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати (частина четверта).

Таким чином, навіть у разі встановлення Кабінетом Міністрів України мінімального посадового окладу (тарифної ставки) у розмірі, меншому за розмір мінімальної заробітної плати, застосування норм чинного законодавства в їх сукупності гарантує дотримання вимог частини четвертої статті 43 Конституції України.

Ураховуючи наведене, Конституційний Суд України дійшов висновку, що оспорювані приписи Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 не призводять до порушення суті конституційного права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а отже, не суперечать частині третій статті 22, частині четвертій статті 43 Основного Закону України.

6. Суб'єкт права на конституційне подання стверджує, що частиною шостою статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, частиною шостою статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 порушено статті 1, 48 Конституції України, оскільки „законодавець застосував величину, яка у грошовому вираженні є у двічі меншою ніж та, що використовувалася для розрахунку схеми посадових окладів до внесення змін“, унаслідок чого „були зменшені доходи працівників, що є перешкодою в реалізації їхнього права на достатнє харчування, одяг та житло“.

6.1. Юридичні позиції Конституційного Суду України, що стосуються окремих аспектів розуміння України як соціальної держави, конституційних гарантій реалізації та захисту соціальних прав, полягають, зокрема, у такому:

– „Соціальний захист пов'язується з неможливістю мати заробіток (трудовий дохід), його втратою чи недостатнім рівнем життєвого забезпечення громадянина і непрацездатних членів його сім'ї, зокрема у випадку безробіття як

соціально-економічного явища“ (перше речення абзацу третього пункту 3 мотивувальної частини Рішення від 28 квітня 2009 року № 9-рп/2009);

– „Основними завданнями соціальної держави є створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, сприяння самостійності і відповідальності кожної особи за свої дії, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім’ї“ (абзац другий підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012);

– „...державна зобов’язана здійснювати соціальний захист насамперед тих осіб, які не можуть самостійно себе забезпечити шляхом реалізації права на працю та/або позбавлені засобів існування. При цьому соціальна орієнтованість держави та принцип соціальної солідарності не можуть замінити особисту відповідальність людини за власну долю та добробут своєї сім’ї. Державна система соціального захисту має заохочувати і не повинна стримувати прагнення особи покращити умови життя для себе і своєї сім’ї“ (абзац перший пункту 6 мотивувальної частини Рішення від 7 листопада 2018 року № 9-р/2018).

6.2. Конституційний Суд України виходить із того, що соціальна держава ґрунтується, зокрема, на принципах соціальної справедливості та соціальної відповідальності.

Згідно з чинним законодавством мінімальна заробітна плата (розмір мінімальної заробітної плати) належить до різновиду соціальних гарантій, що застосовується до осіб, які працюють. Виконання державою обов’язку із забезпечення інших соціальних гарантій є, безперечно, потрібним у випадках, коли особа з різних причин не здатна або не в змозі з незалежних від неї обставин самостійно забезпечити власною працею або іншим чином для себе та членів своєї сім’ї достатній життєвий рівень.

На думку Конституційного Суду України, такі конституційні цінності, як відповідальність держави перед людиною за свою діяльність та обов'язок держави утверджувати й забезпечувати права і свободи людини, не заперечують ідеї відповідального ставлення людини до свого життя, зокрема шляхом забезпечення особистого та сімейного добробуту власною працею.

6.3. Згідно зі статтею 48 Конституції України кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї.

Конституційний Суд України у Рішенні від 22 травня 2018 року № 5-р/2018 сформулював юридичні позиції, за якими:

– „У державі, яку проголошено соціальною, визначений законодавцем розмір прожиткового мінімуму має реально забезпечувати гідний рівень життя людини“ (друге речення абзацу першого підпункту 2.3 пункту 2 мотивувальної частини);

– „...зазначені положення Основного Закону України зобов'язують державу створити ефективну систему соціального захисту різних категорій осіб, яка сприяла б узгодженню рівня їхнього життя з реалізацією права на достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей шляхом надання відповідного соціального забезпечення“ (перше речення абзацу четвертого підпункту 2.3 пункту 2 мотивувальної частини).

6.4. Аналіз приписів статей 1, 48 Основного Закону України в посутньому зв'язку з іншими його приписами та раніше сформульованими Конституційним Судом України юридичними позиціями дає змогу дійти висновку про те, що конституційне право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї має кожна людина, що не передбачає як обов'язкову передумову для реалізації цього конституційного права фізичної, інтелектуальної чи іншої спроможності людини до виконання трудової функції, а тим більше фактичного виконання такої функції.

Отже, мінімальним розміром виплат, що їх має отримувати кожен як основне джерело існування для гарантування реалізації конституційного права на достатній життєвий рівень, є прожитковий мінімум, розмір якого з урахуванням його суті та призначення визначає Верховна Рада України у відповідному законі.

З метою виконання приписів Конституції та законів України Кабінет Міністрів України на підставі оспорюваних приписів Закону в редакції Закону № 1774 та Кодексу в редакції Закону № 1774 зобов'язаний встановлювати такий розмір мінімального посадового окладу (тарифної ставки), щоб його використання у тарифній системі оплати праці не лише забезпечило достатній життєвий рівень для того, хто працює, а й заохочувало працівника до покращення умов життя для себе і своєї сім'ї.

На підставі наведеного Конституційний Суд України дійшов висновку, що частина шоста статті 6 Закону в редакції Закону № 1774, частина шоста статті 96 Кодексу в редакції Закону № 1774 не суперечать статтям 1, 48 Конституції України.

Ураховуючи викладене та керуючись статтями 147, 150, 151<sup>2</sup>, 153 Конституції України, на підставі статей 7, 32, 35, 51, 52, 65, 66, 74, 84, 88, 89, 92, 94 Закону України „Про Конституційний Суд України“ Конституційний Суд України

#### **в и р і ш и в:**

1. Визнати такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), частину шосту статті 6 Закону України „Про оплату праці“ від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР у редакції Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII, частину шосту статті 96 Кодексу законів про працю України в редакції Закону

України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України“ від 6 грудня 2016 року № 1774–VIII.

2. Рішення Конституційного Суду України є обов’язковим, остаточним та таким, що не може бути оскаржено.

Рішення Конституційного Суду України підлягає опублікуванню у „Віснику Конституційного Суду України“.



**КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ**