

## ІНТЕРЕСИ ПРАЦІВНИКА ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ЧАС ПРОСТОЮ

### EMPLOYEE'S INTERESTS IN REMUNERATION OF LABOR DURING DOWNTIME

Золотухіна Л.О., д.ю.н., доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

У статті розглянуто правове регулювання оплати праці за час простою не з вини працівника. Метою є з'ясування відповідності правового регулювання оплати часу простою не з вини працівника у зменшеному розмірі позитивному праву, правовим принципам, ідеям та цінностям галузевого й загальнонаціонального характеру, а також балансу інтересів та відповідальності працівника та роботодавця. Обстоюється теза про необхідність збереження за працівником на час простою не з його вини середнього заробітку. Питанням оплати часу простою приділяється досить невелика увага навіть у профільних монографічних дослідженнях з питань оплати праці та гарантій у трудовому праві. В історичному аспекті найбільш сприятливим для працівника правове регулювання оплати простою було у період 1918–1930 років; найменш сприятливим – у період 1930–1970 років; сучасне правове регулювання оплати часу простою є трохи сприятливішим, однак все одно є прямим спадком найгірших зразків радянського трудового права. В нормативно-доктринальному аспекті пропонується перенести момент виникнення права на звичайний (в повному розмірі) заробіток з моменту фактичного виконання працівником обумовленої трудовим договором роботи на момент вжиття працівником усіх залежних від нього (з урахуванням його трудової функції) розумних заходів для того, аби він міг фактично виконувати обумовлену трудовим договором роботу. Оплату ж часу простою пропонується вважати не гарантійною виплатою, а звичайним елементом заробітної плати. Встановлено, що правове регулювання оплати часу простою не з вини працівника у зменшеному розмірі не відповідає позитивному праву, правовим принципам, ідеям та цінностям галузевого й загальнонаціонального характеру, а також балансу інтересів та відповідальності працівника та роботодавця. У зв'язку з цим пропонується передбачити в національному трудовому праві, що за час простою не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток; переглянути доктринальну кваліфікацію оплати часу простою не з вини працівника як гарантійної виплати шляхом її віднесення до основної заробітної плати.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, гарантійні виплати, простій, інтерес.

The paper considers legal regulation of remuneration of labor during downtime through no fault of an employee. Our purpose is to determine how does reduced remuneration of labor during downtime through no fault of an employee complies with positive law, legal principles, ideas and values of national law, as well as with the balance of employees' and employers' interests and responsibilities of. We stand up for a thesis about an urge to save the employee's average earnings during downtime through no fault of an employee. The issue of remuneration during downtime remuneration is not paid essential attention even in specialized monographic studies on remuneration and guarantees in labor law. Historically, the most employee-favorable legal regulation of downtime remuneration took place in the period 1918–1930; the least favorable – in the period 1930–1970; modern legal regulation of downtime remuneration is a bit more favorable, but it is still a direct legacy of the worst examples of soviet labor law. In the normative-doctrinal aspect, it is proposed to postpone the moment when employee gets the right to ordinary (full) remuneration earnings from the moment of actual employee's performance of work under employment contract to the moment when an employee takes all reasonable dependable measures (considering his labor function) so that he is ready to actually perform the work stipulated by employment contract. It is proposed to consider the payment of downtime to be not a guarantee payment, but a regular element of wages. It is stated that the legal regulation of reduced remuneration during downtime through no fault of an employee does not comply with positive law, legal principles, ideas and values, as well as with the balance of employees' and employers' interests and responsibilities of. In this regard, the following is proposed to amend the national labor law so that employee would retain average salary during downtime through no employee's fault; to revise the doctrinal qualification of remuneration of labor during downtime through no fault of an employee as a guarantee payment, referring it as an element of the basic salary instead.

**Key words:** remuneration, wages, salary, guarantees payments, downtime, interest.

**Постановка проблеми.** В умовах вжиття обмежувальних заходів, спрямованих на запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, а також в умовах певного економічного спаду актуалізуються питання гарантій прав та інтересів працівника й роботодавця у випадках простою.

Однак навіть без зазначених факторів тематика диференційованого правового регулювання трудових відносин в умовах простою з практичної точки зору була майже завжди більшою чи меншою мірою актуальною.

Чинне позитивне правове регулювання трудових відносин у випадках простою включає такі основні елементи: визначення поняття простою (ч. 1 ст. 34 КЗпП України [1]); регулювання тимчасового переведення працівників у разі простою (ч. 2 ст. 34 КЗпП України); регулювання оплати часу простою (ч. 1, 3, 4 ст. 113 КЗпП України). Слід звернути увагу на те, що таке регулювання є майже виключно централізованим і не допускає договірних елементів (хоча можна погодитися з тим, що розмір оплати часу простою може бути збільшено у колективному договорі, принаймні щодо роботодавців, заснованих на приватній власності [2, с. 483]), отже, є досить негнучким. Отже, фактично лише дві юридичні гарантії прав та інтересів працівника передбачено для випадків простою, а саме

тимчасове переведення й оплата часу простою. Найефективнішою та найбільш дієвою з них є остання.

Регулювання оплати часу простою є диференційованим залежно від причин такого простою та вини працівника:

1) відповідно до ч. 1 ст. 113 КЗпП України, «час простою не з вини працівника <...> оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)»;

2) відповідно до ч. 3 ст. 113 КЗпП України, «за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток»;

3) відповідно до ч. 4 ст. 113 КЗпП України, «час простою з вини працівника не оплачується».

Таким чином, у найпоширеніших випадках (простій не з вини працівника (ч. 1 ст. 113 КЗпП) без пільгових причин (ч. 4 ст. 113 КЗпП)) оплата часу простою здійснюється у розмірі, завідомо меншому, ніж середній заробіток працівника.

У зв'язку з цим виникає питання щодо відповідності саме такого, тобто зменшеного, розміру оплати праці у випадку простою як прямим приписом позитивного права, так і правовим принципам, ідеям та цінностям галузевого й загальнонаціонального характеру.

**Метою статті** є з'ясування відповідності правового регулювання оплати часу простою не з вини працівника у зменшеному розмірі позитивному праву, правовим принципам, ідеям та цінностям галузевого та загальнонаціонального характеру, а також балансу інтересів та відповідальності працівника й роботодавця. Тезою цієї роботи є необхідність збереження за працівником на час простою не з його вини середнього заробітку.

**Стан дослідження.** Традиційно оплата простою належить до гарантійних виплат [3, с. 11; 4, с. 237; 5, с. 318–319], сутність яких зводиться до оплати періодів невиконання працівником трудових обов'язків (зокрема, безпосередньо тієї роботи, яка складає його трудову функцію). Так, А.Д. Зайкін та С.І. Шкурко 1968 року визначали гарантійні виплати як «виплати, які здійснюються у випадках, коли працівник не виконував роботу на підприємстві (установі), з яким він перебуває в трудових відносинах, з причин, які визнаються законом поважними» [3, с. 11]. До нашого часу розуміння гарантійних виплат майже не змінилося. Так, А.Б. Парінов (2019 рік) у тематичному дисертаційному дослідженні визначає гарантійні виплати як «грошові суми, що сплачуються роботодавцем у визначеному законодавством порядку з передбачених трудовим, колективним договором чи законом підстав неможливості працівником виконувати трудові обов'язки, задля охорони та захисту реалізації права працівника на охорону праці, соціальний захист та комфортний рівень життя, а також забезпечення його матеріальних інтересів» [6, с. 21].

На жаль, питанням оплати часу простою приділяється досить невелика увага навіть у профільних монографічних дослідженнях з питань оплати праці та гарантій у трудовому праві. Так, більшість дослідників профільної тематики просто констатують існування, побіжно згадують таку «гарантійну» виплату [6, с. 26, 171; 7, с. 17, 54, 56, 71, 175; 8, с. 127, 153; 9, с. 41–42; 10, с. 90, 91, 115, 136; 11, с. 34, 114, 133, 221; 12, с. 15, 18].

Таким чином, здебільшого дослідженням у сфері оплати праці та гарантійних виплат бракує критичного ставлення до регулювання оплати часу простою. У зв'язку з цим на особливу увагу заслуговує спроба О.С. Волохова критично проаналізувати оплату часу простою за національним законодавством щодо його співвідношення з міжнародно-правовими нормами. О.С. Волохов зазначає таке: «згідно зі ст. 1 Конвенції МОП № 95 [13], термін «заробітна плата» означає незалежно від назви й методу обчислення будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано <...> Проте у ст. 94 КЗпП наголошується на тому, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Як бачимо, існує значна відмінність між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та Конвенції МОП № 95. У Конвенції йдеться не лише про винагороду за виконану працівником роботу, але й про винагороду за роботу, яка повинна була бути виконана. Таким чином, заробітна плата у розумінні Конвенції № 95 повинна бути виплачена у повному обсязі навіть у випадку простою виробництва з вини роботодавця. Всупереч цьому, у ст. 113 КЗпП міститься норма, відповідно до якої час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) <...> На думку дисертанта, під час простою виробництва з вини роботодавця працівник, який позбавлений можливостей альтернативного працевлаштування, повинен отримувати заробітну плату у повному обсязі, як того вимагає Кон-

венція МОП № 95. Це, крім іншого, додатково стимулюватиме роботодавця швидше ліквідувати зупинку виробництва або ж прийняти рішення про звільнення працівників із забезпеченням усіх соціальних гарантій, що надаються при звільненні» [14, с. 88–89].

Однак, звичайно, питання правомірності зниженої оплати праці під час простою має значно більше аспектів, ніж просто невідповідність нормам Конвенції МОП № 95.

#### **Виклад основного матеріалу.**

*Історичний аспект.* В історичній ретроспективі інститут простою часом був набагато сприятливішим для працівника, ніж нині.

В.І. Щербина та М.І. Іншин повідомляють, що, згідно з проектом Закону про трудовий договір (за часів Тимчасового Уряду в Росії), «за найнятим зберігалось право на винагороду й у тому випадку, якщо він протягом робочого часу був готовий і здатний працювати, але не працював з вини наймача чи за обставинами, пов'язаними з підприємством або господарством наймача» [5, с. 318].

Кодекс законів про працю 1918 року [15] передбачав (ст. 76), що «трудоючий отримує винагороду лише за дійсно виконану роботу. Якщо невиконання роботи протягом робочого дня було викликано причинами, які не залежать від трудоючого (простий випадковий або з вини адміністрації), то винагорода сплачується за надання праці для виконання прийнятої на себе роботи, і її розмір повинен відповідати в разі поденної роботи поденним тарифним ставкам, а в разі відрядної роботи – середньому денному заробітку відповідного трудоючого».

Аналогічні норми містив Кодекс законів про працю 1922 року [16]. Стаття 87 передбачала, що «за робітниками і службовцями, залишеними на підприємствах і установах, які зупинили свою роботу на строк до одного місяця, зберігається заробіток в розмірі їх тарифної ставки <...> У разі припинення роботи підприємства або установи на строк не більше трьох днів оплата службовців і робітників за час простою здійснюється за середнім заробітком».

Відхід від такої практики регулювання відбувся у 1930-х роках. Постановою РНК РСФРР «Про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на підприємствах промисловості і транспорту» від 2 липня 1929 року підкреслювався шкідливий вплив простоїв та доручалося НКП РСФРР розробити проект постанови про порядок оплати простоїв, спрямувавши його на встановлення більшої зацікавленості робітників у скороченні простоїв [17, с. 121, 123].

30 грудня 1931 року прийнято Постанову ЦВК і РНК СРСР «Про заходи щодо впорядкування оплати простою та браку на виробництві і транспорті» [18], відповідно до якої простій з вини працівника не підлягав оплаті, а час простою не з вини працівника оплачувався в розмірі 1/2 тарифної ставки «погодинної оплати працівників відповідної кваліфікації», а лише в окремих галузях господарства (металургія, гірничорудна і коксохімічна промисловість) – в розмірі 2/3 тарифної ставки. Також передбачалося у разі простою переведення без згоди працівника на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Постановою НКП СРСР «Про порядок оплати простою і браку» від 1 червня 1932 року на працівника було покладено обов'язок негайно повідомляти роботодавця про простій та всі причини, які можуть привести до простою, під загрозою несплати часу простою та накладення інших стягнень. Крім того, Постанова вимагала негайного переведення працівників на іншу роботу у разі простою [17, с. 238]. Зокрема, в розмірі 1/2 тарифної ставки почали оплачувати простій внаслідок несприятливої температури повітря [17, с. 239].

Кінець 1920-х – початок 1930-х років – це час початку так званої індустріалізації, в інтересах якої влада була здатна на будь-які заходи, аби максимально експлуатувати

людську працю, тому описані вище зміни – це не випадкові явища, а закономірні елементи системної делібералізації трудового законодавства (аж до примусового закріплення працівників на роботі та кримінального переслідування за трудові порушення), яка в подальшому досягла двох пікових значень, а саме в розпал індустріалізації та під час Другої світової війни. Ідейною основою цих трансформацій було споживачське та експлуататорське ставлення держави, яка водночас була єдиним роботодавцем, до найманої праці навіть не як до товару, а як до ресурсу, який людина зобов'язана поставити державі, отримуючи натомість часто лише можливість на мінімальному рівні відтворювати свою здатність до праці.

Основи законодавства Союзу ССР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року [19] перевели регулювання оплати простою у той стан, приблизно в якому він перебуває зараз. Жорсткі норми 1930-х років були дещо послаблені. Основи законодавства передбачали оплату простою не з вини працівника в розмірі з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Простій з вини працівника оплаті не підлягав.

Таким чином, сучасне правове регулювання оплати часу простою є прямим спадком найгірших зразків радянського трудового права. З іншого боку, чинне регулювання є менш сприятливим для працівника, ніж воно було ще 100 років (!) та за часів радянської влади (!!) – до 1930-х років.

*Нормативний та доктринальний аспекти.* Сучасне правове регулювання оплати часу простою є можливим і не відторгається явно системою національного права через те, що в ньому, конкретно у легальному визначенні поняття «заробітна плата» («винагорода <...>, яку <...> роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» (ст. 94 КЗпП, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [20])) гіперболізованим чином втілено такий принцип інституту оплати праці, як принцип оплати за працю або оплати за працею, який у абсолютизованому вигляді єдиним мірилом оплати, яка підлягає виплаті працівникові поза сумнівом, вважає реально виконану роботу.

Внаслідок цього і догмою права, і доктриною трудового права оплата часу простою часто розглядається не як оплата за виконанням працівником свого основного обов'язку за трудовим договором, а як гарантійна виплата, яку держава «з панського плеча» змушує роботодавця сплачувати працівникові, нібито цим захищаючи «слабшого» працівника.

Саме цим обґрунтовується зменшений розмір оплати часу простою не з вини працівника. Як зазначали, наприклад, А.Д. Зайкін та С.І. Шкурко, «основна відмінність між заробітною платою та гарантійними виплатами полягає у підставах виникнення правовідносин щодо заробітної плати та щодо [гарантійних] виплат. У відносинах щодо заробітної плати права і обов'язки сторін визначаються принципом відплатності трудових правовідносин <...> Будь-яка виконана <...> робота має бути оплачена, тобто юридична особа <...> зобов'язана видати заробітну плату за фактично виконану роботу <...> Відповідно, підставою виникнення правовідносин щодо заробітної плати є фактично виконана робота <...> Всі гарантійні виплати мають спільну родову ознаку, яка полягає у відсутності зв'язку між виплатою і роботою або затратами праці на цьому підприємстві <...> Гарантійні виплати, на відміну від заробітної плати, не обумовлені принципом відплатності трудових правовідносин. Вони мають аліментарний характер, оскільки не засновані на витратах праці [і] виконанні роботи <...>, їх розміри неспівставні із витратами праці. Якщо <...> заробітна плата виплачується без будь-яких вказівок закону <...> з огляду на сам факт виконання роботи, то гарантійні виплати здійснюються лише у випадках, прямо передбачених законом, з огляду на його приписи. При цьому замало встановити факт звільнення від роботи, необхідно ще мати вказівку закону про обов'язок юридичної особи <...> виплатити замість заробітної плати той чи інший вид гарантійних виплат» [3, с. 12–13].

Такий підхід законодавства та доктрини видається нам докорінно неправильним, адже трудовий договір, як випливає з ч. 1 ст. 21 КЗпП України, – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

З цього випливає, що відповідальність за організацію роботи, а також за неможливість її провадження (за умови відсутності вини працівника) несе роботодавець. Навіть коли у простої немає вини, зокрема, роботодавця, він має нести негативні наслідки простою, оскільки саме на роботодавцеві лежать усі ризики здійснюваної ним діяльності.

Навіть у радянській науці трудового права визнавалося, що під час простою можлива ситуація, коли «поведінка [працівника] є бездоганною, а міра праці не виконується» [21, с. 192]. Виникає закономірне питання про те, чому, зробивши все, від нього залежне для виконання умов трудового договору, працівник має отримувати лише частину звичайної оплати, поділяючи таким чином вину або ризики роботодавця. Очевидно, що такий підхід не відповідає ані правовій сутності трудових відносин, ані загальноправовому принципу справедливості.

На нашу думку, момент виникнення права на звичайний (у повному розмірі) заробіток слід перенести з моменту фактичного виконання працівником обумовленої трудовим договором роботи на момент вжиття працівником усіх залежних від нього (з урахуванням його трудової функції) розумних заходів для того, аби він міг фактично виконувати обумовлену трудовим договором роботу. Оплату ж часу простою слід вважати не гарантійною виплатою, а звичайним елементом заробітної плати.

*Аспект узгодження інтересів працівника, роботодавця та держави.* Правове регулювання трудових відносин, як і правове регулювання будь-яких інших суспільних відносин, об'єктивно необхідне там, де є потреба узгодження розбіжних інтересів їх учасників.

У правовому регулюванні відносин щодо оплати часу простою простежується поєднання інтересів працівника, роботодавця, а також публічних інтересів, основним суб'єктом та виразником яких є держава.

Тут слід зазначити, що ми поділяємо думку Т.М. Лежневої про те, що «необхідно розрізнити щонайменше два явища: соціальний доправовий інтерес та правовий інтерес (також відомий як «законний» чи «охоронюваний законом»). Соціальні доправові інтереси є об'єктивними соціальними інтересами, які за умови їх типовості та значущості стають рушійною силою, передумовою, джерелом правового регулювання суспільних відносин, багато в чому визначаючи його зміст та спрямованість» [22, с. 182].

Отже, в цьому разі йдеться саме про такі доправові інтереси. Ключовим інтересом роботодавця у трудових відносинах є раціональне (передусім, за співвідношенням витрат і корисного результату) використання праці (її процесу та/або уречевлених результатів) працівника; ключовим інтересом працівника є раціональне (передусім, за співвідношенням витрат праці (та/або часу) та оплати праці) застосування (утилізація) власної здатності до праці. Інтерес роботодавця задовольняє його потреби вищого характеру, зокрема здійснення та досягнення цілей господарської діяльності, громадської діяльності, публічно-управлінської діяльності. Інтерес працівника зводиться, зрештою, до задоволення його потреби в належному і за можливості якомога кращому рівні життя. Таким чином, інтереси працівника та роботодавця є протилежними, однак взаємозалежними. Однак між працівником та роботодавцем існують дві значні відмінності, які потрібно враховувати під час намагання засобами права врегулювати їх доправові інтереси. По-перше, працівник у задоволенні таких інтересів є значно менш мобільним, ніж робото-

давець. Хоча право не обмежує кількості роботодавців, з якими працівник одночасно може перебувати у трудових відносинах, природно, що ця кількість є суттєво обмеженою. Роботодавець свої потреби та інтереси може задовольняти, використовуючи працю будь-якої кількості осіб та за потреби корегуючи таку кількість через зміни штатного розпису. По-друге, вигодонабувачем діяльності роботодавця, в якій використовується наймана праця, є сам роботодавець; він здійснює цю діяльність добровільно, на власний ризик, правомірно очікуючи на всі блага, які така діяльність приносить; відповідно, на роботодавця мають покладатися всі ризики цієї діяльності. Ці два аспекти передусім означають, що на працівника не можуть з огляду на принципи справедливості, добросовісності, розумності покладатися будь-які негативні наслідки простою не з його вини; відповідні ризики та відповідальність мають покладатися на роботодавця.

Цікавими є інтереси держави у цих відносинах. Звичайно, в разі використання найманої праці державою остання має такі ж інтереси, як і роботодавець. Однак держава як така також врахувала під час регулювання відносин оплати простою публічні інтереси. Так, ч. 3 ст. 113 КЗпП України передбачає, що «за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток». Таким чином, держава сприяє захисту життя та здоров'я людей і навколишнього природного середовища, що є загалом публічним благом. Однак у цій нормі відсутня будь-яка трудоправа логіка. Чому простій у звичайних умовах працівника має оплачуватися в меншому розмірі, ніж простій в умовах безпеки? Виходить, що держава, розуміючи, що працівник, невдоволений скороченням оплати за час простою, може приховати ситуацію безпеки, «підкуповує» працівника за рахунок роботодавця. Отже, законодавець ціл-

ком усвідомлює несправедливість загального порядку оплати простою. Особливо цинічним кейсом у зв'язку з цим є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-ІХ [23], яким передбачено, що простій на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується не у пільговому порядку (середній заробіток; ч. 3 ст. 113 КЗпП України), а у звичайному (з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу); ч. 1 ст. 113 КЗпП України).

Таким чином, інтереси працівника недостатньо захищені правовим регулюванням оплати праці за час простою не з вини працівника, яке не відповідає загальноправовим принципам та цінностям справедливості, добросовісності та розумності.

**Висновок.** Правове регулювання оплати часу простою не з вини працівника у зменшеному розмірі не відповідає позитивному праву, правовим принципам, ідеям та цінностям галузевого й загальнонаціонального характеру, а також балансу інтересів та відповідальності працівника й роботодавця.

У зв'язку з цим пропонується передбачити в національному трудовому праві, що за час простою не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток; переглянути доктринальну кваліфікацію оплати часу простою не з вини працівника як гарантійної виплати шляхом її віднесення до основної заробітної плати.

Подальші наукові розвідки з цієї тематики можуть мати своїм предметом альтернативні правові засоби узгодження інтересів сторін трудових правовідносин у разі простою не з вини працівника.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Ротань В.Г., Зуб В.І., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-е вид. Київ : А.С.К., 2007. 944 с.
3. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. Москва : Юридическая литература, 1968. 208 с.
4. Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина. 2008. 384 с.
5. Трудове право : підручник / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків : НікаНова, 2012. 560 с.
6. Парінов А.Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2019. 203 с.
7. Севастьяненко К.О. Єдність та диференціація правового регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Севіро-донецьк, 2018. 177 с.
8. Кохан В.П. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Івано-Франківськ, 2008. 217 с.
9. Фартушок Т.Б. Захист права працівників на оплату праці удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2017. 194 с.
10. Багрий В.А. Правове регулювання додаткової заробітної плати в Україні удосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2017. 208 с.
11. Ганечко О.М. Трудові правовідносини у сфері оплати праці в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05. Остріг, 2018. 398 с.
12. Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків, 2009. 226 с.
13. Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
14. Волохов О.С. Міжнародні правові акти як джерела трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2013. 240 с.
15. Кодекс законов о труде 1918 года / Приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России» (Москва, 2001). URL: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm).
16. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года / Приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России» (Москва, 2001). URL: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_22.htm](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm).
17. Андришин Е.А. Из истории трудового законодательства СССР и политики советского правительства в области трудовых ресурсов. Москва : Новый хронограф, 2012. 464 с.
18. О мероприятиях по упорядочению оплаты простоя и брака на производстве и транспорте : Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 30 декабря 1931 года. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_3815.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3815.htm).
19. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 года. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_7348.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_7348.htm).
20. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
21. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. Москва : Юридическая литература, 1972. 288 с.
22. Лежнева Т.М. Деякі методологічні питання дослідження правового інтересу в трудовому праві. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 жовтня 2016 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2016. С. 181–184.
23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.