



the country. That is why the constitutional and legal regulation of land and agrarian relations is unique in its nature and unique in its content with respect to any State.

Literature:

1. Dobrodumov P.A. The Constitution of Ukraine as a legal basis for the constitutionalization of public relations / P.A. Dobrodumov [Electronic resource]. – Access mode : http://lib.uabs.edu.ua/library/P_Visnik./Numbers/1_8_2013/08_01_02.pdf.

2. Constitution of Ukraine dated 28.06.1996 [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

3. Constitution of the Republic of Belarus dated 15.03.1994 [Electronic resource]. – Access mode : <http://pravo.by/main.aspx?guid=6351>.

4. Constitution of the Republic of Poland dated 02.04.1997 [Electronic resource]. – Access mode : http://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/constit/poland/poland-r.htm.

5. Constitution of the Republic of Lithuania dated 25.10.1992 [Electronic resource]. – Access mode : http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija_RU.htm.

6. Constitution of Greece dated June 11, 1975 [Electronic resource]. – Access mode : <http://worldconstitutions.ru/?p=153>.

7. Constitution of the Arabic Republic of Egypt of 15.01.2014 [Electronic resource]. – Access mode : <http://worldconstitutions.ru/?p=1013&page=5>.

8. Federal Constitution of the Swiss Confederation of 18.04.1999 [Electronic resource]. – Access mode : <http://worldconstitutions.ru/?p=135>.

9. Constitution of Azerbaijan dated 12 November 1995 [Electronic resource]. – Access mode : <http://ru.president.az/azerbaijan/constitution>.

10. Constitution of the Republic of Lithuania dated July 29, 1994 [Electronic resource]. – Access mode : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3249.

11. Constitution of the Republic of China dated December 4, 1982 as amended on April 12, 1988 and March 29, 1993 [Electronic resource]. – Access mode : www.wbconsult.ru/files/.../Constituion_KNR.do.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ВЫПОЛНЕННУЮ РАБОТУ: НЕКОТОРЫЕ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРИРОДЫ ЭТОГО ПОНЯТИЯ

Игорь ФУРЫК,

ассистент кафедры трудового, аграрного и экологического права
Львовского национального университета имени Ивана Франко

Summary

The article is dedicated to clarifying of the terminological peculiarities of the legal nature of the term “remuneration for work”. It is grounded that the legal term “wages” and legal term “salary” differ from each other. It is proposed the remuneration for performing of work functions by the employee in accordance with rules of labor to indicate as “wages”.

Key words: wages, remuneration, salary.

Аннотация

Статья посвящена выяснению терминологических особенностей юридической природы понятия «вознаграждение за выполненную работу». Обосновывается, что правовые понятия «оплата труда» и «зарботная плата» не являются тождественными. Предлагается заработной платой считать вознаграждение за выполнение трудовой функции работника в соответствии с установленными нормами труда.

Ключевые слова: оплата труда, вознаграждение за труд, зарботная плата.

Постановка проблемы. В международном праве разработана система прав человека, которые трактуются как определяющие основы правового статуса физического лица. К этой системе сегодня принадлежат права, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Конвенции о защите прав человека и основных свободах 1950 г., Энциклике по правам человека (Rerum in terris) 1963 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г. и так далее.

Совокупность прав, задекларированных в приведенных международных актах, получила свое отражение и в Конституции Украины 1996 г. К этим правам, кроме других, относятся право на жизнь и право на труд, являющиеся тесно между собой связанными. Ведь право работать и зарабатывать себе на жизнь является неотъемлемым от права на саму жизнь, поскольку последнее является реальным только тогда, когда материально обеспечено.

Право на труд является естественной потребностью человека своими физическими и умственными способностями обеспечивать свою жизнь.

Это право предусматривает как возможность работать по трудовому договору или контракту, так и возможность самостоятельно заниматься трудовой деятельностью.

Общественные отношения, возникающие в результате волевых действий физических лиц, реализующих свое право на труд, существенно различаются. Причина этого – многообразие форм реализации права на труд. Ведь выполнение работ или предоставление услуг по гражданским договорам, осуществление предпринимательской деятельности или осуществление независимой профессиональной деятельности, служба по контракту в Вооруженных Силах Украины или других законных военных формирования и правоохранительных органах, работа на основе трудового договора или контракта являются формами реализации права на труд, задекларированного в ст. 43 Основного Закона Украины.

Немалое количество форм реализации права на труд предполагает существование многих терминов и понятий, которыми обозначают вознаграждение за выполненную работу, оказанные услуги, службу и т. п.

В частности, в ст. 837 Гражданского кодекса Украины (далее – ГК



Украины) закреплена обязанность заказчика принять и оплатить выполненную подрядчиком работу по договору подряда. Вознаграждение, которое получит в этом случае заказчик, именуется «цена работы» (ст. с. 843, 877 ГК Украины) и «стоимость работы» (ст. ст. 873 ГК Украины).

Если гражданско-правовым договором предусмотрено предоставление услуги, то вознаграждение по данному договору будет называться «плата» за оказанную услугу (ст. ст. 903, 916, 931, 946, 978, 1029 ГК Украины).

Вознаграждение, которое получает физическое лицо – субъект предпринимательской деятельности за выполненную работу или предоставленные услуги составляет ее «доход».

Независимая профессиональная деятельность также приносит «доход» (ст. 14.1.226 Налогового кодекса Украины) лицам, которые ею занимаются. Согласно действующему законодательству независимой профессиональной деятельностью является участие физического лица в научной, литературной, артистической, художественной, образовательной или преподавательской деятельности; деятельность врачей, частных нотариусов, адвокатов, арбитражных управляющих (распорядителей имущества, управляющих санацией, ликвидаторов), аудиторов, бухгалтеров, оценщиков, инженеров или архитекторов; труд лиц, занимающихся религиозной (миссионерской) деятельностью, другая подобная деятельность при условии, что такое лицо не является работником или физическим лицом-предпринимателем и использует наемный труд не более четырех физических лиц.

Тем, кто служит по контракту в Вооруженных Силах Украины или других законных военных формированиях и правоохранительных органах, государство гарантирует «денежное обеспечение» (ст. 16 Закона Украины «О Государственной пограничной службе», ст. Закона Украины «О разведывательных органах Украины», ст. 9 Закона Украины «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей», ст. 19 Закона Украины «О милиции»).

О «денежном содержании» читается также в ст. 50 Закона Украины

«О прокуратуре». А в ст. 129 Закона Украины «О судоустройстве и статусе судей» речь идет уже о «судейском вознаграждении», которое состоит из должностного оклада и доплат за выслугу лет, пребывание на административной должности в суде, научную степень и работу, которая предусматривает доступ к государственной тайне.

Кодекс законов о труде Украины закрепляет такие термины, как «оплата труда», «зароботная плата», «зароботок», «суммы, причитающиеся работнику от предприятия, учреждения, организации», «оплата за работу», «оплата работы», «доплата», «доплата к зароботной плате», «оплата труда за время производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям». В Законе Украины «Об оплате труда» использованы следующие термины: «оплата труда», «зароботная плата», «вознаграждение», «вознаграждение за выполненную работу», «вознаграждение за труд», «выплаты».

Отождествляет понятие «оплата труда» и «денежное обеспечение» Закон Украины «Об индексации денежных доходов населения». А Закон Украины «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» как синонимы использует понятие «зароботная плата» и «денежное обеспечение».

Актуальность темы исследования подтверждается необходимостью как можно быстрее ликвидировать несогласованность базовых понятий и терминов, которые традиционно присущи многочисленным отечественным нормативно-правовым актам, которые должны обеспечить реализацию конституционного права на труд и его оплату.

Состояние исследования. На проблемы несогласованности терминов, обозначающих вознаграждение в трудовых отношениях, неоднократно обращали внимание ученые-трудовики. В частности, проблемы понятийного аппарата трудового права в сфере оплаты труда исследовали В.М. Божко, Н.Б. Болотина, В.Я. Бурак, А.В. Валецкая, С.Ю. Головина, К.М. Гусов, И.В. Зуб, М.В. Молодцов, А.Е. Пашерстник, А.И. Процевский,

В.Г. Ротань, Н.М. Саликова, Я.В. Симутина, Б.С. Стичинский, В.М. Толкунова и другие.

Целью статьи является исследование терминологических особенностей юридической природы понятия «вознаграждение за выполненную работу». Новизна работы заключается в том, что была сделана попытка дать правовое определение понятия «оплата труда», размежевать другие, используемые как синонимы вознаграждения за выполненную работу, правовые термины.

Изложение основного материала. В научных работах вышеуказанных и других исследователей главный акцент ставится на разграничении таких правовых понятий, как «оплата труда» и «зароботная плата». Следуя уже давно продолжающейся дискуссии о соотношении этих двух правовых терминов и их роли в правовом обеспечении оплаты труда, прежде всего отметим, что в ст. 43 Конституции Украины речь идет о «зароботной плате» и «вознаграждении за труд».

Конституционный термин «вознаграждение за труд» не является распространенным. В то же время «вознаграждение за труд» является объектом правовых отношений, которые объективно возникают во время выполнения работы по трудовому договору, военной службы по контракту или оказания услуг по договору бытового подряда и прочее.

Будучи самостоятельными элементами соответствующих видов общественно-трудовых отношений, возникающих в результате реализации права на труд, отношения по поводу вознаграждения за выполненную работу выходят за рамки трудового права. Ведь к ним относятся, кроме отношений по оплате наемного труда, также отношения по оплате труда по гражданским договорам вследствие осуществления предпринимательской деятельности или осуществления независимой профессиональной деятельности, службы по контракту в Вооруженных Силах Украины или других законных военных формирования и правоохранительных органах.

Очевидно, что сегодня уже сформирована совокупность правовых отношений по организации и предо-



ставлению вознаграждения за труд, независимо от оснований возникновения трудовых отношений. Несмотря на принадлежность к предмету регулирования различных отраслей права, общим для этих отношений является обеспечение каждому возможности своевременно и в полном объеме получить вознаграждение за труд.

В этом контексте считаем правильным определять труд как сознательную целенаправленную деятельность, осуществляемую в результате свободного волеизъявления участников соответствующих общественно-трудовых отношений для получения полезного результата в удовлетворении их материальных и духовных потребностей.

В законодательстве и в научной литературе по трудовому праву термин «вознаграждение за выполненную работу» не употребляется. Зато широко используется понятия «оплата труда» и «зарботная плата» в качестве вознаграждения за использование труда работника.

В.М. Божко в своем диссертационном исследовании утверждает, что с точки зрения прав и обязанностей субъектов правоотношений по вознаграждению за труд эти термины являются синонимами. По его убеждению, разница между ними заключается в том, что понятие «зарботная плата» акцентирует внимание на объекте правоотношений между сторонами трудовых правоотношений, а категория «оплата труда» указывает на действия работодателя, к которым он должен поступить в соответствии с трудовым договором (оплатить работу). Найти любые другие особенности прав и обязанностей, условия их реализации и последствия невыполнения обязанностей в зависимости от применения того или иного понятия, по мнению В.М. Божко, невозможно [1, с. 12].

Однако использование синонимов в праве для обозначения одних и тех же понятий не слишком приветствуется. Наоборот, ученые предупреждают о применении синонимических терминов, ведь это может составить ложное впечатление, будто они имеют разный юридический смысл [2, с. 114].

Учитывая это, попробуем изучить содержательную наполненность этих правовых понятий и в итоге поставить между ними знак равенства или же разграничить сферы их использования.

Немало ученых-трудовиков отождествляют понятия «оплата труда» и «зарботная плата». Например, А.Е. Пашерстник не видел между ними существенной разницы [3, с. 11]. Авторы «Научно-практического комментария к законодательству Украины о труде» также поддерживают эту точку зрения. В частности, для них эти термины являются синонимичными, учитывая права и обязанности субъектов правоотношений по вознаграждению за труд. В то же время, как и В.М. Божко, они предлагают понятию «зарботная плата» («зарботок») обозначать объект трудовых правоотношений относительно вознаграждения за труд, а категорию «оплата труда» («работы») использовать для указания на действия работодателя, которые он должен совершить на основании трудового договора (оплатить работу) [4, с. 450].

В действующем трудовом законодательстве хоть и используются два разных понятия («зарботная плата» и «оплата труда»), однако соотношение между ними не проводится. В частности, Закон Украины «Об оплате труда» и Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины), несмотря на частое применение термина «оплата труда», не содержит его определения. Зато в ст. 1 этого Закона Украины «Об оплате труда» и ст. 94 КЗоТ Украины подаются определения заработной платы.

Вывод о равнозначности понятий «зарботная плата» и «оплата труда», которые использованы в отечественных законах, в аспекте наличия у сторон, состоящих в трудовых правоотношениях, права и обязанности относительно оплаты труда, условий их реализации и последствий, которые должны наступить в случае невыполнения этих обязанностей, делает также и Конституционный Суд Украины в своем Решении от 15.10.2013 г. № 8-рп/2013 в деле по конституционному обращению гражданки Л.М. Присяжнюк относительно официального толкования положений ч. 2 ст. 233

Кодекса законов о труде Украины, ст. ст. 1, 12 Закона Украины «Об оплате труда».

Однако многие ученые не считают возможным отождествлять понятия «оплата труда» и «зарботная плата». Например, Р.З. Лившиц в свое время был убежденным в их соотношении как части и целого [5, с. 7].

Н.Б. Болотина также считает, что термин «оплата труда» шире, чем «зарботная плата». Однако целевое назначение термина «оплата труда», по ее мнению, направлено на организацию выплат, регламентацию отдельных элементов, так и всей системы правовых средств в этой сфере. Зато термин «зарботная плата» направлен на права работников в трудовых отношениях, на получение денежного вознаграждения [6, с. 381].

Научные взгляды Н.В. Болотиной получили дальнейшее развитие в трудах А.В. Валецкой. В частности, в своем диссертационном исследовании она предлагает рассматривать «оплату труда» как систему организационно-правовых механизмов и способов, которые обуславливают определение, начисление и выплату работнику заработной платы [7, с. 67]. А «зарботной платой» считает вознаграждение, исчисленное в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель систематически, гарантированно и своевременно выплачивает работнику за выполненную работу в размерах и в сроки, определенные законодательством, коллективными соглашениями, локально-правовыми актами [7, с. 78].

Зарубежные ученые в своих научных работах также приходят к выводу, что понятие «оплата труда» шире понятия «зарботная плата». В частности, Н.М. Саликова, С.Ю. Головина и М.В. Молодцов считают, что «оплатой труда» необходимо обозначать всю совокупность отношений, которые связаны с возникновением, регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд. По их мнению, оплата труда – это своеобразный показатель возможного; это то, чего она может достичь, если успешно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности. Оплату труда в виде заработной платы следует рассматривать как действие ра-



ботодателя в ответ на труд работника [8, с. 306].

Аналогичные соображения относительно этого представляют другие российские ученые-трудовики, а именно К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова [9, с. 288].

Немало ученых различия между понятиями «зарботная плата» и «оплата труда» объясняют сферой их применения. В частности, «зарботной платой» они называют вознаграждение за труд в соответствии с трудовым правом [1, с. 13], а «оплатой труда» – вознаграждение за труд в гражданском праве [10, с. 18].

Некоторые ученые термин «оплата труда» или вообще не используют для характеристики вознаграждения за труд в трудовом праве, или же употребляют его без объяснений и по инерции для обозначения процедуры организации, начисления и выплаты зарботной платы. В частности, раздел учебника «Трудовое право России», подготовленный С.П. Мавриним, Е.Б. Хохловым и М.В. Филипповой, называется «Правовое регулирование меры вознаграждения за труд» [11, с. 7]. В нем термин «оплата труда» все же употребляется, однако установить его содержательное наполнение не представляется возможным. Авторский коллектив преимущественно использует понятие «зарботная плата» [11, с. 465–511].

В литературе неоднократно высказывалось мнение о том, что понятие «зарботная плата» является более точным, поскольку именно с ним связана категория наемного труда [1, с. 13; 12, с. 298].

Поклонницей этого подхода является также Я.М. Симутина. По ее мнению, необходимо отдать предпочтение термину «зарботная плата» для определения вознаграждения за труд, на которое имеет право работник в трудовом праве [13, с. 40]. В то же время ученый предостерегает от полного отказа в использовании в терминологическом аппарате трудового права понятие «оплата труда».

Приведенные нами различные варианты трактовки понятий «оплата труда» и «зарботная плата», а также определенные обстоятельства соотношения этих терминов свидетельствуют о том, что различия в научных подходах вызваны:

– во-первых, отсутствием четкого нормативного разграничения этих сроков, что является следствием недостаточной законодательной работы над определением понятий в праве;

– во-вторых, различным содержательным наполнением понятия как «оплата труда», так и понятия «зарботная плата», которые в дальнейшем сравниваются и анализируются как однопорядковые правовые явления;

– в-третьих, рассмотрением и изучением этих понятий без учета их принадлежности к определенной сфере правового обеспечения, определенному уровню регулирования общественных отношений, то есть не учитывая юридическую природу регламентирующих их норм.

Принимая во внимание все эти обстоятельства, считаем необходимым с целью правильного и четкого применения нормативных предписаний выяснить содержание этих понятий. Для этого прежде всего надо определиться с понятием «оплата труда» как объектом правового регулирования.

Сразу заметим, что объектами правового регулирования являются общественные отношения между лицами. Благодаря гарантированной государством возможности регулировать эти отношения нормами права они приобретают статус правовых.

Целесообразно подчеркнуть, что наличия одних только правовых норм не достаточно для существования правоотношений. Необходимыми предпосылками их возникновения являются также волевые действия участников этих отношений, например заключение трудового договора.

Считаем, что правовые отношения относительно вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей наемных работников по трудовому договору содержательно наполняют понятие «оплата труда».

В этом контексте хотим заметить, что не только выполнение трудовой функции работника, но и других его обязанностей предполагает соответствующую оплату. Например, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка может быть основанием для осуществления работодателем соответствующих поощрительных выплат добросовестному работнику. Исполнение

обязанности по сохранению государственной и коммерческой тайны и иной охраняемой законом информации также может оплачиваться.

В первом случае вознаграждение наемный работник получает за совершение определенных действий и выполнения правил, во втором – за воздержания от определенного поведения. Приведенное свидетельствует, что природа выплат для наемного работника по трудовому договору отличается. Это могут быть выплаты как за выполнение, так и за невыполнение определенных действий. Но в своей совокупности эти выплаты составляют общий доход наемного работника по трудовому договору и являются предметом договоренностей между ним и работодателем.

Эти выплаты могут быть периодическими (зарботная плата) или ситуативными (премии, доплаты, надбавки, компенсации и т. д.), то есть возникать при определенных условиях. Они могут устанавливаться в трудовом договоре, коллективных договорах или соглашениях, а также в нормативно-правовых актах. Каждая из этих выплат является объектом трудовых правоотношений по оплате труда наемных работников.

Учитывая это, предлагаем «оплатой труда» называть правовые отношения по организации и осуществлению вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей наемных работников.

К понятию «вознаграждение» в этом контексте мы предлагаем относить выплаты за выполнение трудовой функции работника в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания и т. п.) – зарботная плата, а также любые другие выплаты и доплаты, связанные с выполнением трудовых обязанностей (например, выплаты за счет прибыли предприятия и другие выплаты поощрительно-го или стимулирующего характера).

Основное отличие этих выплат от зарботной платы заключается в том, что зарботная плата – это один из элементов затрат работодателя, а выплаты за счет прибыли – это способ его распределения. Решение об осуществлении этих выплат, а также критерии соответствующего распре-



деления и их размер устанавливаются работодателем самостоятельно или же в соответствии с условиями коллективного соглашения [11, с. 470]. При этом размер таких выплат может не зависеть от количественных и качественных показателей работы конкретного работника, а фактическая выплата не гарантируется и не нормируется заранее.

Проведенный нами анализ доказывает, что наемный работник при выполнении трудовых обязанностей имеет право получать заработную плату и другие денежные и материальные выплаты. То есть, кроме обязанности оплатить осуществления трудовой функции работника, у работодателя существуют также другие обязательства материального содержания. И в своей совокупности правовые отношения по организации и осуществлению этих выплат можно считать «оплатой труда».

Правовые отношения по организации и осуществлению наемному работнику лишь заработной платы как вознаграждения за выполнение трудовой функции, согласно установленным нормам труда, является составным элементом понятия «оплата труда» как совокупности правовых отношений.

При этом нужно отметить, что «оплата труда» формируется благодаря правоотношениям, которые не являются самостоятельными. Эти отношения являются элементами соответствующих видов общественно-трудовых отношений. Ведь отношения по оплате труда является неотъемлемым элементом сложных по составу правоотношений, возникающих вследствие реализации права на труд.

Как справедливо отмечалось в литературе, самостоятельной системы отношений с установления и осуществления оплаты труда существовать не может, поскольку права и обязанности по оплате труда возникают у участников общественно-трудовых отношений как один из его элементов в силу возмездного характера труда, что является бесспорным положением теории трудового права [14, с. 74].

Выводы. Подводя итоги, хотим подчеркнуть, что правовые понятия «оплата труда» и «зарплата» не являются тождественными. Счита-

ем, что заработная плата как вознаграждение за выполнение трудовой функции работника в соответствии с установленными нормами труда является одним из объектов правоотношений по оплате труда.

Напомним, что, кроме отношений по организации и выплате заработной платы, в понятие «оплата труда» мы включаем также отношения по организации и осуществлению других поощрительных и стимулирующих выплат за выполнение трудовых обязанностей наемных работников. Заметим, что они не должны определяться как структурный элемент заработной платы. Ведь эти выплаты совершаются ради стимулирования добросовестного и более эффективного труда наемных работников.

Список использованной литературы:

1. Божко В.М. Коллективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.М. Божко ; Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. – Х., 2002. – 203 с.
2. Язык закона / под ред. А.С. Пиголкина. – М. : Юридическое изд-во, 1990. – 192 с.
3. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А.Е. Пашерстник. – М. ; Л., 1949. – 352 с.
4. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 4-те вид. – К. : А.С.К., 2003. – 1024 с.
5. Лившиц Р.З. Зарплата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 271 с.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
7. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Валецька ; Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – 221 с.
8. Трудовое право России : [учебник] / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М. : Норма, 2008. – 704 с.
9. Гусов К.Н. Трудовое право России : [учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Тол-

кунова. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2006. – 496 с.

10. Процевский А.И. Зарплата и эффективность общественного производства / А.И. Процевский. – Х. : Вища школа, 1975. – 168 с.

11. Трудовое право России : [учебник] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2007. – 656 с.

12. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. – М. : Проспект, 1998. – 448 с.

13. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Я.В. Сімутіна ; Київський ун-т права НАН України. – К., 2006. – 210 с.

14. Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда / А.Ф. Нуртдинова // Трудовое право. – 2004. – № 4–5. – С. 74–78.