

УДК 349.222.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПОРУШЕННЯ СТРОКІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ЩО СТАЛИ ПІДСТАВОЮ РОЗІРВАННЯ УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Киян В. Я.,

*доцент кафедри цивільного, адміністративного
та фінансового права
Інституту права ім. В. Сташиса
Класичного приватного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

У контексті сучасних інтеграційних процесів важливою проблемою є адаптація вітчизняного законодавства до європейських стандартів. Прагнення України рухатися Європейським шляхом розвитку ставить на порядок денний і питання вдосконалення трудового законодавства. Однак сьогодні занадто довго триває модернізація трудових відносин. Оскільки прийняття нового Трудового кодексу України (далі – ТК) продовжується щонайменше протягом останніх 15-ти років.

Як відомо, Верховною Радою України підтримано проект ТК від 27 грудня 2014 року № 1658¹ по причині його більшої системності та відповідності конвенціям Міжнародної організації праці. І з лютого 2016 року цей законопроект включено до розгляду до другого читання.

Наразі в трудовому праві спостерігається одностороння тенденція невиконання договірних зобов'язань. Так, часті зміни власників чи уповноважених осіб на підприємствах, в установах, організаціях, перерозподіл форм права власності, необґрунтовані реорганізації призводять до недотримання належних умов праці, несвочасної виплати заробітної плати, порушення порядку звільнення працівників тощо.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) трудовий договір розглядається як угода між працівником та роботодавцем щодо зобов'язань, які забезпечують процес праці. Відповідно до взятих сторонами зобов'язань передбачається і відповідальність за їх невиконання.

Однак чи дієвий сьогодні механізм притягнення до відповідальності у трудовому праві, зокрема за порушення строків виплати заробітної плати?

На жаль, роботодавець, як показує практика, не бере до уваги ні норми ст. 43 Конституції України, де визначено право громадян на належні, безпечні і здорові умови праці, заробітну плату не нижче від визначеної законом, ні ст. 21 КЗпП України, яка визначає обов'язок роботодавця виплачувати працівникові заробітну плату у порядку,

¹ Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

передбаченому законодавством. На це, напевне, впливає відсутність прямої норми у КЗпП України щодо відповідальності роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати. Існує лише відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, передбачена ст. 117 КЗпП України.

Безспірно, що у трудовому праві існує ряд норм, які направлені на врегулювання цього питання. Так, у зв'язку із затримкою термінів виплати заробітної плати працівник має право, відповідно до ст. 34 Закону «Про оплату праці», на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, що провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Відповідно до ст.ст. 1 – 2 Закону «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснюють компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати, у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам, незалежно від вини власника або уповноваженого ним органу.

Адміністративну відповідальність за порушення вимог трудового законодавства визначено у статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, де за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплату її не в повному обсязі на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності накладається штраф від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

А згідно зі статтею 175 Кримінального кодексу України за безпідставну невивплату заробітної плати громадянам більше ніж за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, передбачається покарання у вигляді штрафу від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Більш вагомим фінансовим аргументом на користь працівника, котрий вирішив звільнитися з роботи у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати чи її невивплатою, є вихідна допомога. Так, відповідно до ст. 44 КЗпП України, її розмір може бути обумовлений колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

З цих підстав доцільно застосовувати ч. 3 ст. 38 КЗпП України, де зазначено, що працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не вико-

нує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Однак роботодавець навіть у цьому випадку може звільнити працівника без виплати вихідної допомоги. Оскільки цьому сприяє і те, що на подання позовної заяви з питань виплати вихідної допомоги у разі звернення працівника до суду поширюється дія ч. 1. ст. 233 КЗпП, що обмежується терміном звернення у 3 місяці, а не ч. 2 цієї статті, яка не обмежується будь-яким строком за позовом про стягнення належної заробітної плати. Це дає можливість роботодавцю сподіватися на те, що працівник пропустить строк звернення до суду, а також уникнути виплат за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Позитивними є сподівання на перспективи розвитку трудового законодавства. Так, доцільно зазначити, що проект ТК України у ст. 267 «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику» передбачив, що у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний буде сплатити працівнику пеню (компенсацію) в розмірі та на умовах, визначених колективним договором, але не менше облікової ставки Національного банку України у розрахунку на рік за кожен день затримки, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення. І лише у разі коли ним буде відшкодована уся сума визначеної пені, та сума заборгованості із заробітної плати до дня виявлення такого порушення органами державного нагляду (контролю) роботодавець звільняється від фінансових санкцій, адміністративної чи кримінальної відповідальності за зазначені порушення.

Також позитивним є те, що законодавець залишає без змін підстави та розмір вихідної допомоги, а також визначення дня звільнення з роботи за працівником у разі порушення роботодавцем трудового законодавства.

Однак, на наш погляд, залишається неврегульованим і питання компенсації витрат працівника, коли мова йде про застосування фінансовою установою штрафних санкцій до боржника за кредитними зобов'язаннями чи витратами, які направлені на процедуру відновлення користування комунальними послугами у зв'язку з неплатоспроможністю користувача.

Також у перспективному трудовому законодавстві доцільно було б врахувати, що принцип свободи укладання договору, який визначений у ст. 627 Цивільного кодексу України, повинен поширюватися і на трудовий договір, у частині застосування загальноприйнятих видів забезпечення виконання зобов'язання у разі його порушення.