

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Зіноватна І.В.,
к.ю.н., асистент

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті визначені недоліки правового регулювання відповідальності роботодавця за порушення строків розрахунку з працівником, з яким припинено трудові правовідносини. Наведено ретельний аналіз рішень Верховного Суду України, що свідчить про суперечності у правозастосуванні положень статті 117 Кодексу законів про працю України. Автором статті досліджені висновки Європейського Суду з прав людини щодо тлумачення механізму матеріальної відповідальності роботодавця внаслідок порушення строків розрахунку з працівником. Зроблено висновок про нагальну необхідність приведення судової практики у відповідність до принципу соціальної справедливості.

Ключові слова: оплата праці, порушення строків розрахунку, матеріальна відповідальність роботодавця.

Zinovatna I.V. / МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА / Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина

В статье определены недостатки правового регулирования ответственности работодателя за нарушение сроков расчета с работником, с которым прекращены трудовые правоотношения. Приведен всесторонний анализ решений Верховного Суда Украины, который свидетельствует о противоречиях в правоприменении положений статьи 117 Кодекса законов о труде Украины. Автором статьи были исследованы выводы Европейского Суда по правам человека относительно толкования механизма материальной ответственности работодателя вследствие нарушения сроков расчета с работником. Сделан вывод о необходимости приведения судебной практики в соответствие с принципом социальной справедливости.

Ключевые слова: оплата труда, нарушение сроков расчета, материальная ответственность работодателя.

Zinovatna I.V. / LIABILITY OF THE EMPLOYER TO THE EMPLOYEE FOR VIOLATION OF LEGISLATION ON REMUNERATION OF LABOUR / Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine

The article identifies the shortcomings of the legal regulation of the liability of the employer for violation of the terms of settlement with the employee with whom the employment relationship is terminated.

In the decisions adopted until 2008, the court adhered to the position that the period of responsibility of the employer, in accordance with part 1 of article 117 of the Code of labour laws of Ukraine, is limited to the actual settlement with the employee, if the employer paid the worker prior to the adjudication of the case, and according to part 2 of this article – the day the decision is pronounced, unless the employer settled with the employee prior to such day.

However, with 2014 in its decisions, the court maintains its position on the possibility of collecting from the employer in favour of employee compensation, in the form of a monthly salary for fulfillment of the court decision.

The conclusions of the European Court of human rights concerning the interpretation of the mechanism of employer liability, due to violation of terms of settlement with the employee were examined by the author of the article. The European Court of human rights came to the conclusion that part 2 of article 117 of the Code of labor laws of Ukraine does not provide the compensation for the delay of payment of wages, after it was awarded by the court.

On the basis of the conducted research the author concludes about the need to bring judicial practice into line with the principle of social justice.

Key words: wages, violation of the terms of payment, liability of the employer.

Постановка проблеми. Забезпечення стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення тісно пов'язано з проведенням ефективної державної політики у сфері регламентації оплати праці. У процесі формування соціально орієнтованої ринкової економіки України трудове право набуває якісно нової спрямованості, оскільки має на меті створення більш ефективних умов реалізації особого трудових прав на засадах Конституції України, інших актів національного законодавства України з урахуванням міжнародно-правового регулювання трудових відносин і досвіду держав – членів Європейського Союзу. Зазначене зумовлює формування досконалого правового механізму у сфері оплати праці, що гарантує право на оплату праці без порушення прав та законних інтересів роботодавця відповідно до принципу соціальної справедливості.

Дослідженню проблем оплати праці завжди приділялася значна увага. Особливе місце в юридичній науці займають напрацювання таких видатних науковців, як М. Г. Александров, М. Й. Бару, Л. Я. Гінцбург, О. Д. Зайкін, С. С. Каринський, Р. І. Кондратьєв, М. М. Король, М. І. Кучма, Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський, Ю. П. Орловський, А. Ю. Паперстник, О. І. Процевський, В. О. Тарасова, Г. І. Шебанова та ін. З одного боку, праці вказаних авторів не втратили своєї наукової цінності й актуальності, з іншого – окремі висновки, сформульовані в роботах науковців, потребують переосмислення з огляду на політичні й соціально-економічні зміни, що відбулися в Україні в остан-

ні десятиліття. Висвітленню окремих аспектів правового регулювання оплати праці та відповідальності роботодавця за порушення прав працівників у цій сфері присвячено сучасні наукові дослідження В. М. Божка, Н. Б. Болотіної, Ю. М. Верес, О. В. Гасвої, Н. Д. Гетьманцевої, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, З. Я. Козак, І. І. Кошайгори, В. В. Лазора, Л. І. Лазор, О. М. Лук'янчикова, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Я. В. Симутиної, Л. О. Сироватської, П. Р. Ставицького, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та інших фахівців із трудового права. Проте, незважаючи на широкий спектр наявних наукових публікацій, низка проблем, колізій і суперечностей у зазначеній сфері вимагає вирішення й удосконалення.

Метою зазначеної статті є вдосконалення механізму матеріальної відповідальності роботодавця за порушення строків розрахунку з працівником, з яким припинено трудові правовідносини, приведення чинного законодавства у відповідність до практики Європейського суду з прав людини та усунення суперечностей у правозастосуванні.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до статті 116 Кодексу законів про працю України у разі звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

Частиною першою ст. 117 Кодексу законів про працю України передбачено, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівнику сум у строки, зазначені в статті 116 Кодексу, за

відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Відповідно до ч. 2 зазначеної статті за наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Тотожні положення містяться в Проекті Трудового кодексу України, згідно з якими у разі невиплати з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові, у день звільнення роботодавець повинен виплатити працівникові його середньомісячну заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку (ч. 3 ст. 117) [1].

Слід погодитися з думкою Н.М. Хуторян, що у більшості випадків у працівника при затримці розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриманням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видана трудова книжка, і він має змогу знайти нову роботу. Якщо ж він не працевлаштувався, то, як правило, немає і причинного зв'язку між затримкою розрахунку і непрацевлаштуванням. Оскільки здебільшого у разі затримки розрахунку при звільненні немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає і заробітної плати за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні носить не правовідновлювальний, а, як правило, каральний (штрафний) характер [2, с. 222].

Згідно з правовою позицією Верховного Суду України, викладеною у постанові від 02.07.2014 по справі № 6-76цс14, аналіз наведених норм матеріального права дає підстави для висновку про те, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиплати з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі обставини, як невіплата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

Порушення процедури про банкрутство роботодавця, наявність тривалого періоду здійснення виконавчих дій органами державної виконавчої служби, незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті компенсації за невикористану відпустку порівняно із сумою середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку не може свідчити про відсутність вини роботодавця в невиплаті працівникові належних коптів і не є підставою для звільнення роботодавця від обов'язку сплатити зазначені копти [3].

Аналогічної правової позиції дотримується Верховний Суд України у постанові від 22.01.2014 по справі № 6-159цс13, відповідно до якої, невиконання рішення суду про стягнення на користь звільненого працівника недоплаченої заробітної плати є підставою для покладення на власника або уповноважений ним орган відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, за весь період невиплати цієї заробітної плати, оскільки вимоги звільненого працівника щодо її виплати є трудовим спором і регулюються нормами трудового права [4].

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що Верховний Суд України у постанові від 02.07.2014 року по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 року по справі № 6-159цс13 висловив позицію про можливість стягнення з власника або уповноваженого ним орга-

ну на користь працівника компенсацію у вигляді середньої заробітної плати за невиконання рішення суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі положень статті 117 Кодексу законів про працю України.

Вважаємо цілком слушною думку А.А. Шпират про те, що така позиція Верховного Суду України, на перший погляд, суттєво посилює правовий захист працівника, проте після системного осмислення правових наслідків для правовідносин колишніх сторін трудового договору стає зрозуміло, що таке посилення захисту прав працівника має місце внаслідок надання відповідальності роботодавця ознак карності через обтяження конституційного права роботодавця на судово оскарження рішення [5, с. 245].

Водночас така правова позиція Верховного Суду України є непослідовною та суперечливою. Так, в ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 29.06.2006 по справі № 75кє05 [6] та в ухвалі колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.11.2008 по справі № 6-3633св08 [7] зазначено, що законодавство, яке регулює трудові відносини, зокрема ст. 117 КЗпП України, не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, які виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах, а тому суд, установивши, що позовні вимоги фактично стягнення сум за невиконання рішення, у задоволенні такого позову, пред'явленого на підставі ст. 117 КЗпП України, повинен відмовити. Після ухвалення рішення про стягнення заробітної плати й звернення його до виконання відносини щодо виплати присудженої суми регулюються Законом «Про виконавче провадження», і ст. 117 КЗпП України у такому разі застосовуватися не може.

Висновки вищезазначених судових рішень цілком відповідають правовій позиції Верховного Суду України, викладеній у п. 20 Постанови Пленуму від 24.12.1999 № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», згідно з якою період відповідальності роботодавця, відповідно до ч. 1 ст. 117 Кодексу законів про працю України, обмежується датою фактичного розрахунку з працівником, якщо роботодавець розрахувався з працівником до винесення судового рішення по справі, а відповідно до ч. 2 вказаної статті – днем постановлення рішення, якщо роботодавець не розрахувався з працівником до такого дня [8].

Аналогічну позицію було викладено у рішенні Європейського Суду з прав людини від 04.10.2010 (справа «Меньшакова проти України», заява № 377/02): відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», рішення є обов'язковим для застосування судами України та є джерелом права.

Так, Європейський Суд з прав людини у пунктах 55, 56, 57, 65 рішення від 04.10.2010 зазначив, що відповідно до статті 117 Кодексу «за відсутності спору щодо суми» заборгованості із заробітної плати звільнені працівники мають право на компенсацію за несвоєчасну виплату такої заборгованості за період «фактичного розрахунку» (частина перша статті 117), а «за наявності спору про розміри сум» заборгованості із заробітної плати компенсація повинна бути виплачена, якщо спір вирішено на користь працівника (частина друга статті 117). Особливу увагу слід звернути на те, що частина друга статті 117 Кодексу, яка встановлює право на отримання компенсації у разі постановлення судом рішення щодо суми такої заборгованості та є застосовною у справі заявниці, не передбачає виплати компенсації за період до фактичного розрахунку по заборгованості, на відміну від частини першої статті 117. Таким чином, немає обґрунтованих підстав стверджувати, що ці положення передбачають право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як її сума була встановлена судом. Стаття 117 Кодек-

су законів про працю України не могла бути розтлумачена як така, що встановлює право на отримання компенсації за затримку виплати заробітної плати, що мала місце після того, як вона була присуджена заявниці за рішенням суду [9].

Таким чином, наведений аналіз судових рішень свідчить про те, що у судовій практиці міститься неоднозначне застосування положень статті 117 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої в одних випадках Верховний Суд України приходять до висновку про можливість стягнення з власника або уповноваженого ним органу на користь працівника компенсації у вигляді середньої заробітної плати за невиконання рішенням суду, яке ухвалено на користь останнього на підставі статті 117 Кодексу законів про працю України (постанови Верховного Суду України від 02.07.2014 по справі № 6-76цс14 та від 22.01.2014 по справі № 6-159цс13), а в іншому випадку Верховний Суд України робить висновок про те, що ст. 117 КЗпП України не передбачає стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку, що виникли у зв'язку з невиконанням судових рішень у трудових спорах (ухвала Верховного Суду України від 29.06.2006 та ухвала Верховного Суду України від 26.11.2008 по справі № 6-3633св08).

Необхідно також зауважити, що згідно зі ст. 239 Кодексу законів про працю України у разі скасування вико-

наних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають із трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. Отже, навіть у разі скасування Верховним Судом України рішень судів апеляційної та/або касаційної інстанцій (наприклад, у разі неправильного застосування судом (судами) норми матеріального права, що призвело до неправильного вирішення спору) роботодавець бути нести майнову відповідальність і в тому разі, якщо діяв прамірно.

Висновки. З огляду на вищевикладене, з 2014 року в судовій практиці Верховного Суду України спостерігається кардинально інше тлумачення ст. 117 Кодексу законів про працю України на користь працівника без будь-яких змін у правовому регулюванні. Внаслідок такої правозастосовчої практики грубо порушується конституційне право роботодавця на оскарження судового рішення в апеляційному та касаційному порядку, оскільки за весь період розгляду судами зазначеного спору роботодавець буде змушений сплатити працівнику середньомісячну заробітну плату. На наш погляд, виникла нагальна потреба привести судову практику у відповідність до практики Європейського суду з прав людини, що відповідає принципу соціальної справедливості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проект Трудового кодексу України : законопроект № 1658 від 27 грудня 2014 року (доопрац. станом на 20 травня 2015 року) [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
2. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Н. М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
3. Постанова Верховного Суду України від 02.07.2014 по справі № 6-76цс14 [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/39783868>.
4. Постанова Верховного Суду України від 22.01.2014 по справі № 6-159цс13 [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/37007897>.
5. Ширант А. А. Проблеми тлумачення змісту статті 177 КЗпП, яка встановлює відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні працівника / А. А. Ширант // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 243–246.
6. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 29.06.2006 по справі № 75к05 [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/30007>.
7. Ухвала колегії суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.11.2008 року по справі № 6-3633св08 [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/2704977>.
8. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.
9. Рішення Європейського Суду з прав людини у рішенні від 04.10.2010, справа «Меньшакова проти України» [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/974_766.