

Захист права на заробітну плату

Згідно ч. 4 ст. 43 Конституції України кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Відповідно до ст. 21 Закону України «Про оплату праці» працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Як бачимо, нині в законодавстві терміни «оплата праці» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Однак, ми погоджуємося з точкою зору Н. Б. Болотіної, яка вважає, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди [1, с. 461].

Суб'єктивне право працівника на заробітну плату включає можливість своєчасно отримувати зарплату встановленого розміру; самостійно на власний розсуд розпоряджатися нею; вимагати від роботодавця виконання всіх необхідних дій, спрямованих на забезпечення реалізації працівником права на заробітну плату, а у випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку, – застосовувати право на захист свого права на заробітну плату. Право на захист, своєю чергою, є також суб'єктивним правом, яке включає усі можливі варіанти поведінки, що надаються управненій особі. Саме такий підхід, був взятий за основу авторами проекту Трудового Кодексу України, які відобразили його у п. 20 ч. 1 ст. 21.

Вивчення даного питання обумовлено його актуальністю на сьогоднішній день, – Конституція закріпила право на заробітну плату не нижче від визначеної законом, а також право на своєчасне отримання винагороди за працю, але непоодинокими є випадки затримки у виплаті заробітної плати. Аналіз результатів перевірок, здійснених як державними органами, так і профспілковими організаціями, свідчить про те, що майже 90 відсотків перевірених роботодавців порушують вимоги трудового законодавства, і найчастіше порушуються норми

трудового законодавства щодо оплати праці – 95506 порушень або 60,2 відсотка від загальної кількості виявлених порушень [2]. За даними Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП), упродовж 2009-2011 років наймані працівники провели 191 акцію соціального протесту. Переважна частина випадків, що спонукала найманих працівників до останніх, – наявна заборгованість із виплати заробітної плати [3]. Відтак постає необхідність у дослідженні тих проблем, які виникають у процесі реалізації працівником права на захист заробітної плати.

Проблемам, пов'язаним із захистом трудових прав працівників, присвячували свої дослідження такі відомі вітчизняні вчені, як Н. Б. Болотіна, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, В. Я. Бурак, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, Т. Г. Маркіна, П. Д. Пилипенко, Г. І. Чанишева та інші. Проте, незважаючи на доволі значну кількість вагомих наукових праць, бракує єдиної концепції правового забезпечення захисту трудових прав працівників, дискусійним залишається питання про форми, способи і засоби захисту зазначених прав. Прийти до узгоджених позицій та закріпити їх належним чином у новому Трудовому кодексі допоможе і дослідження особливостей захисту окремих трудових прав, зокрема, права на заробітну плату.

Метою статті є аналіз форм та способів захисту права на заробітну плату з метою виявлення найбільш ефективних способів реалізації права на захист як складової суб'єктивного права працівника. Задля досягнення поставленої мети необхідно проаналізувати положення діючого законодавства, вивчити точки зору дослідників на підняте питання.

У трудовому праві під захистом прав та законних інтересів працівників розуміють сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди. [4, с. 178].

Захист права у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці може здійснюватись у визначеному законом порядку, що знаходить

відображення у юрисдикційній та неюрисдикційній формах захисту. Юрисдикційна форма являє собою діяльність передбачених законом органів (органів із розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їх представників із захисту прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів.

У межах юрисдикційної форми розрізняють загальний і спеціальний порядок захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів. Загальний порядок передбачає судовий захист. Серед спеціальних форм захисту трудових прав та законних інтересів можна виділити адміністративний захист, який включає в себе захист органами прокуратури, а також іншими державними органами, які здійснюють контроль за дотримання трудового законодавства, насамперед державними інспекціями з питань праці. До спеціальних форм також можна віднести розгляд індивідуального трудового спору в комісії по трудових спорах.

Згідно з ч. 2 ст. 124 Конституції України суди вирішують будь-які індивідуальні трудові спори щодо оплати праці в порядку, передбаченому гл. XV Кодексу законів про працю України, за вибором працівника безпосередньо або після попереднього розгляду в комісії по трудових спорах. Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об'єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову [5].

Судова практика свідчить, що позови до суду з приводу виплати заробітної плати є одними з найпоширеніших серед інших судових справ з трудових спорів. Найчастіше в судах сьогодні розглядаються справи з таких питань у сфері оплати праці, як стягнення заробітної плати при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати і середнього заробітку за час затримки розрахунку; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення про

поновлення на роботі; стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу; оплата щорічної відпустки, тощо. Так, лише у 2010 році було пред'явлено понад 22 тис. позовів та заяв про стягнення 83,7 млн. грн. боргів по заробітній платі [6, с. 193]. На жаль, судовий захист не завжди ефективний. До проблемних аспектів реалізації права на судовий захист можна віднести недовіру громадян до суду; негативне ставлення роботодавця до працівника, який обстоює інтереси в суді; затягування судового розгляду; зрештою, невиконання рішень судів. Так, заяви щодо невиконання судових рішень про виплату належних заявникам сум становлять переважну більшість усіх звернень до Європейського Суду з прав людини проти України. Серед цих виплат перше місце займають виплати заборгованості із заробітної плати. На 1 грудня 2008 року (за статистикою винесених рішень Європейського суду з прав людини проти України) саме з цієї категорії звернень було винесено 74 постанови на користь працівників, яким, крім заборгованості, виплатили компенсацію моральної шкоди, судових витрат у сумі понад 163 тис. євро, що становить близько 1 млн. 726 тис. грн. [7, с. 45-46].

До неюрисдикційних форм захисту належать: примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів; громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи, а також самозахист. Визнання останньої форми захисту права на заробітну плату є дискусійним у вітчизняній науці трудового права. Такі дослідники, як Я. В. Сімутіна [8], І. В. Лагутіна [9] наполягають на включенні до нового Трудового Кодексу такого способу самозахисту, як відмова від виконання роботи у зв'язку з невиплатою заробітної плати. Водночас О. Є. Сонін зауважує, що визнання права на самостійні дії шляхом припинення роботи в разі порушення права на оплату праці не може визнаватись таким, що сприяє відновленню прав працівника або усуває наслідки порушення. На його думку, оскільки питання про покладення на роботодавця відповідного обов'язку буде вирішуватись у судовому порядку, припинення працівником роботи в жодний спосіб не може поліпшити його становище: воно не примусить роботодавця сплатити працівникові відповідні суми, але позбавить працівника права на заробітну плату за час,

впродовж якого він не працював [10]. Відомо, що російський законодавець не лише закріпив право на самозахист прав працівника у Трудовому кодексі, але й передбачив випадки його реалізації, серед яких право на призупинення роботи (за винятком випадків, перелічених у ч. 2 ст. 142 Трудового Кодексу Російської Федерації), за умови, що затримка виплати заробітної плати склала більше 15 днів і працівник у письмовій формі повідомив роботодавця про призупинення роботи [11]. Очевидно, що за відсутності відповідних норм у чинному Кодексі законів про працю України працівник не може на сьогодні використати такий спосіб захисту права на заробітну плату, так як це буде розцінюватись як самовільне припинення роботи і дійсно може призвести до звільнення за прогул.

Неоднозначною складається ситуація і щодо можливості застосування колективної форми самозахисту права на заробітну плату, як часто у науковій літературі називають право працівників на страйк. Згідно ч. 3 ст. 18 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). З цього випливає, що працівники зможуть реалізувати право на страйк тільки після проходження примирних процедур. Ними є вирішення колективного трудового спору примирною комісією, незалежними посередниками та трудовим арбітражем. Предметом колективного трудового спору з приводу оплати праці є, як правило, невиконання роботодавцем зобов'язань за колективними договорами та угодами.

Як справедливо зауважує Р.Обручков, аналізуючи норми законодавства про договірне регулювання оплати праці можна дійти висновку, що в колективних договорах та угодах, в принципі, не може закріплюватися саме зобов'язання роботодавця виплатити заробітну плату працівнику [12]. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата є винагородою, що обчислюється, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором

роботодавець повинен виплатити працівникові за виконану ним роботу. Таким чином, зобов'язання виплати заробітної плати виникає на підставі трудового договору (як індивідуального правового акту), сторонами якого є роботодавець і працівник. Тобто це є індивідуальним зобов'язанням, а не колективним. Відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці», шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватись: форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Відтак, предметом колективного трудового спору може бути невиконання колективних договорів за положеннями статті 15 Закону України «Про оплату праці». Натомість саме зобов'язання сплатити заробітну плату теоретично не є предметом колективного договору чи угоди, а тому, логічно, воно не може бути самостійною причиною виникнення колективного трудового спору.

Звідси випливає, якщо причиною виникнення та предметом трудового спору (конфлікту) є саме заборгованість по заробітній платі, тобто зобов'язання роботодавця сплатити працівнику зароблені ним кошти, то доцільнішим є вирішення його у позовному порядку, передбаченому законодавством для вирішення індивідуальних трудових спорів. Крім того, це вважається ще більш раціональним, коли, для досягнення мети вирішення такого спору, використовувати передбачений Цивільним процесуальним кодексом України наказний порядок стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. У цьому порядку передбачається стягнення боргу без виклику до суду боржника (тобто роботодавця), що зменшує фактичні контакти працівника з роботодавцем, які, як свідчить практика, призводять лише до загострення існуючого та виникнення нових конфліктів. Водночас, якщо заборгованість із заробітної плати є не єдиною причиною виникнення конфлікту на виробництві і не є основною причиною, а сторони конфлікту бажають крім стягнення заборгованості ще і

переглянути та змінити існуючі або встановити нові умови оплати праці на підприємстві, в установі, організації, то в такому випадку процес вирішення колективного трудового спору можна вважати більш доцільним.

За даними НСПП, лише за перше півріччя 2012 року вимоги щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати висувалися в 88 колективних трудових спорах (62,9% від їх загальної кількості) [13]. Застосування примирних процедур під час вирішення колективних трудових спорів є недостатньо ефективним, так як встановлюється або достатньо складна процедура їх застосування (це стосується примирної комісії, яка у стислий строк має прийняти взаємоприйнятне рішення), або за результатами застосування таких процедур приймається, як правило, рішення, що не є обов'язковим для сторін (йдеться про те, що рішення трудового арбітражу визнається обов'язковим лише за умови, що домовленість про це була досягнута сторонами заздалегідь).

За чинним законодавством (стаття 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») вирішення колективних трудових спорів у позовному порядку можливе лише у випадках, коли спір виникає між сторонами, яким забороняється проведення страйку (ст. 24 Закону), і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано. У такому разі НСПП має право звернутися із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду АРК, обласного, Київського і Севастопольського міського суду.

Ми згодні із такими науковцями, як Г. І. Чанишева, В. В. Лазор, Н. М. Хуторян, О. В. Валецька стосовно необхідності удосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів. Незважаючи на те, що вирішення таких спорів на сьогодні характеризується примирно-посередницькою процедурою, у трудовому законодавстві доцільно передбачити можливість захисту колективних трудових прав працівників із питань оплати праці в судовому порядку.

При вирішенні індивідуальних трудових спорів примирні процедури здійснює комісія з трудових спорів, однак аналіз чинного законодавства свідчить про протилежне: комісія з трудових спорів сьогодні виконує роль юрисдикційного органу.

Громадський захист трудових прав здійснюється професійними спілками. При цьому слід відзначити, що в чинному законодавстві спостерігається розмежування працівників, права яких захищають профспілки, на дві категорії: ті, що є членами профспілок, і ті, що не входять до їхнього складу. Так, захист прав працівників, що не входять до профспілок, є можливим з боку останніх, але не є їхнім обов'язком, якщо порушуються індивідуальні права працівника. При цьому відповідальності за відмову профспілки у наданні захисту в разі звернення працівника діючим законодавством не передбачено. Що ж стосується колективних прав працівників, то профспілка здійснює їх незалежно від того, чи є працівник членом профспілки.

Діяльність профспілок у науковій літературі називають квазіправозахисною, оскільки наданих прав профспілці недостатньо для здійснення кінцевого захисту прав працівників, тобто вони не наділені засобами, здатними примусити роботодавців виконувати рішення, прийняті профспілками стосовно попередження чи припинення порушення трудових прав працівників. Діяльність профспілок може лише сприяти і стимулювати діяльність роботодавця щодо адекватної реакції на порушення трудових прав, а також вони можуть запускати механізм державно-юридичного захисту трудових прав уповноваженими державними органами [14, с. 109]. З приводу представництва інтересів працівників у суді профспілками, слід зазначити, що протягом 2005-2010 років, воно було реалізовано у 14,6 тис. випадків. Зокрема, у Хмельницькій області головним спеціалістом з питань правової роботи апарату Федерації профспілок України А. В. Яковлевим протягом 2009-першої половини 2010 року підготовлено та подано до Хмельницького міськрайонного суду 114 позовних заяв про стягнення заборгованості за заробітною платою, вихідної допомоги, матеріальної

допомоги на оздоровлення, оплати часу простою, компенсації за час затримки розрахунку при звільненні та моральної шкоди [15, с.19].

Згідно статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.

Таким чином, діяльність судів загальної юрисдикції розглядається як найбільш ефективна юрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів працівників, у тому числі і права на зарплату. Ми погоджуємося із пропозиціями фахівців, які неодноразово були обгрунтовані в наукових публікаціях, щодо віднесення до підвідомчості національних судів загальної юрисдикції колективних трудових спорів про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та про невиконання вимог законодавства про працю (спорів про право), а також про включення до нового Трудового кодексу такого способу захисту трудових прав загалом і права на зарплату, зокрема, як самозахист. Актуальним також є забезпечення своєчасності отримання заробітної плати шляхом спрощення процедури вирішення трудових спорів з приводу заробітної плати.

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян»: Постанова Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 28. – Ст. 370.
3. Комплексний аналіз стану соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах та організаціях, які упродовж 2009-2011 років перебували у системі запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) з чинниками дестабілізації, які були зумовлені укладенням чи зміною,

виконанням колективного договору, угоди або окремих їх положень / Національна служба посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nspp.gov.ua>

4. Бурак В. До поняття правового захисту трудових прав працівників // Вісник Львівського університету. Серія юрид. – 2009. – Вип. 48. – С. 177–182.
5. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>
6. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: [монографія] / О. В. Валецька. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.
7. Фулей Т. І. Поняття «майно» в практиці Європейського суду з прав людини / Т. І. Фулей // Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 3 (91). – С. 45-46.
8. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати (правові правові проблеми): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 [Електронний ресурс] / Яна Володимирівна Сімутіна; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 20 с. – Режим доступу : mydisser.com/files/99192251.doc
9. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 [Електронний ресурс] / Ірина Володимирівна Лагутіна; Одеська національна юридична академія. — О., 2007. — 20 с. – Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/244068.html>
10. Сонін О. Є. Право на самостійні дії як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 950–955 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11coezpp.pdf>
11. Трудовой Кодекс Российской Федерации с комментариями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kzotrf.ru/preface.html>
12. Обручков Р. Сутність конфліктів, що випливають із виникнення заборгованості по заробітній платі [Текст] + [Електронний ресурс] / Р. Обручков // Бюлетень

національної служби посередництва і примирення. – 2010. – № 11-12. – С.11-15.

13. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за перше півріччя 2012 року / Національна служба посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nspp.gov.ua>
14. Вавженчук С. Я. Колективний захист трудових прав працівників за допомоги профспілок у сучасних умовах // Публічне право. – 2011. – № 3. – с. 108-114.
15. Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав // Адвокат. – 2010. – № 12. – С. 16-21.

Відомості про автора:

Терела Галина Василівна – канд. іст. наук, доцент, доцент кафедри правознавства Вищого навчального закладу «Укоопспілки» Полтавський університет економіки і торгівлі

ЗАЯВКА УЧАСНИКА

Прошу включити до збірника матеріалів конференції статтю

Терела Галина Василівна

П.І.Б. (повністю)

доцент кафедри правознавства Вищого навчального закладу «Укоопспілки»,
канд. іст. наук, доцент

посада, науковий ступінь, звання

Полтавський р-н, с. Шмиглі, вул. Озерна, 27; 067-901-74-48

адреса, телефон

terela-0107@mail.ru

електронна адреса

1. Права і свободи людини в аспекті становлення українського
конституціоналізму

напрямок наукової доповіді

Захист права на заробітну плату

тема наукової доповіді

потрібна

збірка тез потрібна/не потрібна (необхідне зазначити)

Підпис учасника конференції