

*Чанишева Г. І.,**доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНЕ ОДЕРЖАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Анотація. У статті визначаються поняття механізму та форм захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. Характеризуються юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту зазначеного права.

Ключові слова: захист трудових прав та інтересів, право працівника на своєчасне одержання заробітної плати, юрисдикційна та неюрисдикційна форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати.

Постановка проблеми. Проголошене у ст. 43 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю належить до основних трудових прав працівників. У зазначеній статті передбачається, що дане право захищається законом [1]. Права працівника на оплату праці та їх захист регламентуються Кодексом законів України про працю, Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року (розділ IV), іншими нормативно-правовими актами.

У сучасний період найбільш масовими порушеннями законодавства про оплату праці залишаються порушення права працівника на своєчасне одержання заробітної плати. Незважаючи на скорочення останнім часом загальної суми заборгованості з виплати заробітної плати, на 1 липня 2013 року зазначена сума становила 989,6 млн. грн. (на 1 червня 2013 року – 1043,7 млн. грн.) [2, с. 4]. При цьому впродовж січня-червня 2013 р. зросла заборгованість перед працівниками економічно активних підприємств на 18,2% (на 82, 1 млн.).

У зв'язку з цим актуальною у теоретичному і практичному аспектах є проблема удосконалення галузевого механізму захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати, складовою якого є передбачені законодавством форми захисту зазначеного права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми правового регулювання оплати праці досліджують відомі вітчизняні та російські науковці, такі як: Н.Б. Болотіна, В.М. Божко, Н.Д. Гетьманцева, О.Д. Зайкін, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, А.Д. Нуртдінова, Ю.П. Орловський, В.Г. Ротань, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, О.Є. Сонін, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін.

Водночас у сучасній науці трудового права питання захисту прав працівника на оплату праці ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Метою даної статті є визначення поняття механізму та форм захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати та внесення пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасний період питання забезпечення трудових прав та інтересів залишаються в центрі науки трудового права [3]. Вчені слушно пропонують доповнити перелік основних трудових прав працівника правом на захист своїх трудових прав та інтересів, що включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правоможної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема вдаватися до способів самозахисту трудових прав.

Враховуючи напрацювання вітчизняних науковців у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, видається можливим визначити механізм захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати як сукупність юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових засобів, спрямованих на припинення і запобігання порушень зазначеного права та його поновлення.

Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати видається можливим визначити як діяльність уповноважених органів, працівників, їх представників із застосування передбачених законодавством способів і засобів, спрямованих на припинення і запобігання порушень зазначеного права та його поновлення.

Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід поділити на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну. Юрисдикційною формою захисту даного права є діяльність компетентних органів (органів з розгляду трудових спорів, органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушеного або оспорюваного права на своєчасне одержання заробітної плати.

Неюрисдикційна форма захисту зазначеного права передбачає дії працівників (їх представників), що здійснюються ними самостійно без звернення до відповідних юрисдикційних органів (самозахист працівником зазначеного права, діяльність профспілки як представника працівників). Неюрисдикційною формою захисту права на своєчасне одержання заробітної плати слід визнати також врегулювання розбіжностей зусиллями самих сторін (при безпосередніх переговорах).

Форми захисту права на своєчасне одержання заробітної плати необхідно відрізнити від способів його захисту. Слід погодитися з висновком І.В. Лагутіної про те, що юрисдикційній та неюрисдикційній формам захисту трудових прав та інтересів працівників властиві свої способи захисту. Останні визначаються вченою як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними ор-

ганами, самою правомочною особою чи її представниками з метою захисту трудових прав та інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Юрисдикційною формою захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати є діяльність органів з розгляду трудових спорів. Згідно зі ст. 32 Закону України «Про оплату праці» трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори.

У разі порушення права працівника на своєчасне одержання заробітної плати виникає індивідуальний трудовий спір із застосування чинного трудового законодавства, для вирішення якого застосовуються положення глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП, нормами якої передбачений захист порушеного права комісією з трудових спорів, а також судовий захист. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем. У разі, якщо працівник не згодний з рішенням комісії з трудових спорів, він вправі звернутися з заявою до суду.

У частині першій ст. 224 КЗпП комісією з трудових спорів визнано обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Водночас, враховуючи положення ст. 55 та ст. 124 Конституції України, працівник вправі звернутися за захистом порушеного права на своєчасне одержання заробітної плати безпосередньо до суду без звернення до комісії з трудових спорів.

Можливості судового захисту права на своєчасне одержання заробітної плати було суттєво розширено з відміною строку позовної давності для звернення працівника з заявою безпосередньо до суду. Відповідно до частини другої ст. 233 КЗпП у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

У судовій практиці має місце неоднозначне тлумачення норми частини другої ст. 233 КЗпП щодо застосування строків позовної давності на вимоги із стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексації заробітної плати, нарахування яких не здійснено роботодавцем і щодо яких існує спір між працівником та роботодавцем. В одних випадках суди відмовляють у задоволенні позову щодо стягнення індексації та компенсації частини втраченої заробітної плати, вважаючи, що лише нарахована, але не виплачена працівникові компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати та здійснена роботодавцем самостійно індексація заробітної плати, яка не виплачена, є підставою для застосування при вирішенні судом відповідного спору положень частини другої ст. 233 КЗпП.

В інших випадках суди, задовольняючи позови щодо стягнення індексації та компенсації частини втраченої заробітної плати, доходять висновку, що вимоги про стягнення цих виплат не обмежені строком позовної

давності та застосовують положення частини другої ст. 233 КЗпП. При цьому суд погоджується з розмірами сум, заявлених позивачем до стягнення, оскільки розрахунок заборгованості компенсації та індексації зроблено ним відповідно до розрахункових листків по заробітній платі позивача, з яких вбачається, що компенсація та індексація йому не нараховувалися.

Як видається, при вирішенні даного питання слід враховувати наступне. У частині другій ст. 233 КЗпП йдеться про порушення законодавства про оплату праці, до якого належать і такі нормативно-правові акти, як: Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 року, Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 року, Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 року № 1078, і Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159.

Зазначеними актами передбачений судовий порядок розгляду спорів, що виникають з питань індексації грошових доходів населення (у тому числі заробітної плати) та компенсації втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, в тому числі компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (ст. 16 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», ст. 7 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»). Хоча слід відзначити, що наведені положення не узгоджуються з нормою ст. 32 Закону України «Про оплату праці» про вирішення трудових спорів з питань оплати праці, оскільки працівника позбавлено права застосувати доюрисдикційний порядок вирішення трудового спору з питань виплати суми, пов'язаної з індексацією заробітної плати, та суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» зобов'язує підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснювати компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи) (ст. 1). Як передбачено п. 3 Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, заробітна плата підлягає компенсації разом із сумою індексації.

Відповідно до п. 1.3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року № 5, фонд оплати праці складається з фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Згідно з п. 2.2 Інструкції зі статистики заробітної плати до складу фонду додаткової заробітної плати входять у тому числі суми виплат,

пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників (підп. 2.2.7), та суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (підп. 2.2.8).

Таким чином, при зверненні працівників до суду з позовом про стягнення суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, та суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (після отримання заборгованості із заробітної плати), слід керуватися положеннями частини другої ст. 233 КЗпП, оскільки, по-перше, у даному випадку мають місце порушення законодавства про оплату праці, а, по-друге, зазначені виплати включаються до структури заробітної плати працівника.

Юрисдикційною формою захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати є також захист зазначеного права органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зокрема Державною інспекцією України з питань праці. Лише впродовж першого півріччя 2013 року на вимоги державних інспекторів з питань праці підприємства-боржники повністю або частково погасили заборгованість із заробітної плати перед 169,7 тис. працівників на загальну суму 380 млн. грн.

Чинним законодавством України не передбачена така форма захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати як самозахист. У КЗпП відсутні норми про право працівника на самозахист та механізм його реалізації. Для національного законодавця представляють інтерес норми глави 59 «Самозахист працівниками трудових прав» Трудового кодексу Російської Федерації, що надає право працівнику відмовитися від виконання роботи в цілях самозахисту трудових прав (ст. 379). Відповідно до частини другої ст. 142 ТК РФ у разі затримки виплати заробітної плати на строк більш 15 днів працівник має право, повідомивши роботодавця у письмовій формі, припинити роботу на увесь період до виплати затриманої суми. Хоча у ТК РФ самозахист визнано як один з основних способів, а не форм захисту трудових прав і свобод (ст. 352), що викликає заперечення.

Висновки. Таким чином, юрисдикційними формами захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати слід вважати захист зазначеного права органами з розгляду трудових спорів та органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про

працю. До неюрисдикційних форм слід віднести доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей щодо своєчасної виплати заробітної плати (врегулювання розбіжностей при безпосередніх переговорах працівника з роботодавцем) і самозахист працівником відповідного права.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Доходи населення (січень-червень 2013 р.) // Праця і зарплата. – 4 вересня 2013 р. – № 33.
3. Напр.: Андрій В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: Автореф. дис. ...доктора юридичних наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. – 40 с.; Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія // Одеська національна юридична академія. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.; Сонін О.Є. Про юрисдикційну форму захисту трудових прав // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – С. 239-241.

Чаньшева Г. И. Защита права работника на своевременное получение заработной платы

Аннотация. В статье определяются понятия механизма и форм защиты права работника на своевременное получение заработной платы. Характеризуются юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты указанного права.

Ключевые слова: защита трудовых прав и интересов, право работника на своевременное получение заработной платы, юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты права работника на своевременное получение заработной платы.

Chanysheva G. Protection of employee's right on timely salary obtaining

Summary. Definition of mechanism and forms of protection of employee's right on timely salary obtaining are provided in the article. Jurisdictional and non-jurisdictional forms of protection of the specified right have been characterized.

Key words: protection of labour rights and interests, the right on timely salary obtaining, jurisdictional and non-jurisdictional forms of protection of employee's right on timely salary obtaining.