

Киян В. Я., завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін ДДУВС,
к.ю.н., доцент

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Прагнення України рухатися євроатлантичним шляхом розвитку ставить на порядок денний питання адаптації українського законодавства до світових стандартів у цілому, та законодавства про працю, зокрема.

На сьогодні, розв'язана росією загарбницька війна на території України охопила усі можливі сфери життєдіяльності України, у тому числі і трудові відносини, які зазнають відповідних змін. Сучасні соціальні коливання змушують державу модернізовано реагувати на ситуацію в Україні, і у тому числі вносити ряд змін як до діючого Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1] так і ряду законів щодо регулюють трудові відносини на період воєнного стану. І у більшості випадків це стосується саме відповідальності сторін за взяті на себе зобов'язання. Складність даних правовідносин обумовлена і тим фактором, що нестабільність соціальних явищ породжує низку зловживань сторонами трудового договору, користування прогалинами у трудовому законодавстві.

Крім низки соціально-політичних проблем у трудовому праві актуальним є і законодавча - відсутність належного кодифікованого акту, що осучаснив би архаїчні трудові правовідносини. Оскільки прийняття нового Трудового кодексу України (далі – ТК) продовжується уже щонайменше протягом останніх 15 років. Діючий КЗпП, який був прийнятий ще у 1971 році вже давно застарів та потребує кардинального перегляду.

Протягом останнього часу було підготовлено ряд законопроектів ТК України, які з різних причин були відхилені. Із останніх поданих законопроектів Верховною Радою України було підтримано Проект ТК України від 08.11.2019 р. № 2410 [2] по причині його більшої системності та відповідності Конвенціям Міжнародної організації праці. Однак він також був відправлений до комітетів на доопрацювання. Тому поки продовжує діяти діючий КЗпП.

В останні роки законодавці йдуть шляхом розроблення не проекту Трудового кодексу України, а саме Закону України «Про працю» [3].

Як результат цього, 4 жовтня 2022 р. Міністерство економіки України оприлюднило проект Закону України «Про працю», де основним завданням визначають забезпечення реалізації трудових прав і обов'язків працівників та роботодавців, створення належних правових умов для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин.

Разом із тим вважаємо, що зазначений Проект Закону України «Про

працю» не можна назвати комплексним нормативно-правовим актом, оскільки у ньому не знайшли відображення ті правовідносини, що складають сукупність трудових, а саме: правовідносини з організації колективного договору, трудової дисципліни, охорони праці, професійних спілок тощо.

Досліджуючи тему відповідальності сторін трудового договору за взяті зобов'язання було б доречно зупинитися на окремих аспектах, а саме відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати, що у сучасних умовах є актуальним.

На жаль, роботодавець, враховуючи «гуманні» штрафні санкції, сьогодні 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, передбаченому законодавством, ні ряду інших нормативно-правових актів, які регулюють ці питання. Мабуть, впливає на таку поведінку відсутність чіткої норми саме у КЗпП України щодо притягнення до відповідальності роботодавця за порушенням строків виплати заробітної плати. Досить часто роботодавці ігнорують вимогу щодо сплати заробітної плати двічі на місяць, вважаючи це не серйозним порушенням у порівнянні із затримкою виплати більше ніж на місяць. А в умовах воєнного стану ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [4] визначено, що роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Разом з тим, звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Тому, у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Вважаємо, що у нинішній ситуації досить важливо, щоб ці випадки не носили масового характеру зловживань.

На жаль, у КЗпП України сьогодні існує лише відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, яка передбачена ст. 117 Кодексу, усе інше передбачає компенсаційний характер.

Ст. 34 Закону України «Про оплату праці» визначає, що у зв'язку із затримкою термінів виплати заробітної плати працівник має право 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.

Відповідно до ст.ст. 1-2 Закону України «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, не залежно від вини власника або уповноваженого ним органу.

Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиконання доходу (інфляція місяця, за який виплачується дохід, до уваги не береться).

Разом з тим уся розпорошеність законодавчої бази з цього питання ускладнює правове регулювання щодо відповідальності за порушення строків її виплати.

До позитивного у проекті Закону «Про працю» слід віднести спробу вдосконалити цей механізм. Так ст. 88 проекту визначає, що у разі порушення строків виплати заробітної плати в період дії трудового договору більше ніж на п'ятнадцять календарних днів роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,05 відсотка суми боргу за кожен день такої затримки.

Також обумовлено і відповідальність за невиконання з вини роботодавця належних працівникові при припиненні трудового договору сум у визначені законом строки. Де роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові пеню в розмірі 0,5 відсотка невиконаних сум за кожен день затримки по день фактичного розрахунку.

Свого часу у одному із законопроектів ТК України від 08.11.2019 № 2410 [2] у ст. 267 «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникові» пропонувалося, що у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавець зобов'язаний буде сплатити працівникові 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.

У цьому разі хотілося б звернутися до аналогії із загальноприйнятих норм щодо відповідальності боржника за порушення грошового зобов'язання відповідно до ч. 2 ст. 625 Цивільного Кодексу, де боржник, який прострочив виконання грошового зобов'язання, на вимогу кредитора зобов'язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором чи законом.

Хотілося би вірити, що ці позитивні тенденції вдосконалення трудового законодавства усе таки будуть зрозумілими для сторін трудового договору і достатніми для усвідомлення, щоб у подальшому їх не

порушувати. А питання адміністративної чи кримінальної відповідальності за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати або виплату її не в повному обсязі залишаються у минулому.

Ураховуючи викладене вище будемо вважати, що нагальне оновлення трудового законодавства у тому числі і застосування сучасних форм організації праці дозволить найбільш вдало поєднати робочі і особисті інтереси працівників, скоротити плінність кадрів, підвищити коефіцієнт корисної дії та ступінь задоволення результатом праці.

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, де сторони є вільні в укладенні договору та визначенні його умов, а разом з тим повинна поширюватися і норма щодо застосування загальноприйнятих видів як забезпечення виконання, так і відповідальності за зобов'язання у разі його порушення.

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/DI00294A?an=3>.

3. Проект Закону України «Про працю». URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

5. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Кобченко І.Є.

здобувачка вищої освіти,
група № ЮД-045 ДДУВС

Науковий керівник:

Обушенко Н.М.

професор кафедри цивільно-правових
дисциплін ДДУВС, д.ю.н., доцент

ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕРЖАВНОГО ЖИТЛОВОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Житловий фонд України є складним інженерним комплексом – це сукупність усіх житлових приміщень незалежно від форм власності, що є придатними для проживання та систем його обслуговування. Також житловий фонд є національним надбанням багатьох поколінь людей і