

УДК 349.232

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/167-169

Олександр БОНДАР

доцент кафедри

цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В ЧАСТИНІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Серед інститутів трудового права є такий, що посідає бодай одне з найголовніших місць серед інших, а саме – інститут оплати праці. Його без перебільшення можна поставити в один ряд з інститутом трудового договору, який багато вчених іменують головним. Це твердження можна пояснити так: якщо трудовий договір умовно можна уявити собі як фундамент будинку, на якому «зводяться» трудові відносини, то оплата праці в такому будинку – це його стіни та дах. Оскільки саме заради отримання заробітної плати як засобу для існування людина шляхом підписання трудового договору вступає у трудові відносини з роботодавцем, тим самим фактично реалізуючи своє конституційне право на працю.

В правовій та демократичній державі заробітна плата виступає одним з головних засобів забезпечення людиною себе та членів своєї сім'ї належним рівнем життя. Підтвердженням сказаного слугує велика кількість норм, які містяться в багатьох нормативно-правових актах, що стосуються оплати праці. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини вказується, що «кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю, а також право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення» [1]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (далі – Пакт) у ст. 7 містить положення, де чітко сказано, що «справедлива зарплата і рівна винагорода за працю рівної цінності без будь-якої різниці...» є складовою права кожного на справедливі і сприятливі умови праці, яке визнають держави, котрі беруть участь у цьому Пакті [2]. В свою чергу, Європейська соціальна хартія (переглянута) (далі – Хартія) у пунктах 1 та 4 Розділу 1 закріплює положення, згідно з якими «кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає; усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей», а зміст статті 4 прямо зобов'язує сторін цієї Хартії «визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень...» [3]. Також окремо слід згадати, що згідно з положеннями, які містяться у ст. 9 та п. (б) ст. 13 Рекомендацій Міжнародної організації праці від 2006 р. № 198 «Про трудові відносини», МОП рекомендує «на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові» визначати факт існування трудових відносин, а однією з конкретних ознак існування трудових відносин пропонується вважати «періодичність виплати винагороди працівникові і той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника...» [4]. І нарешті, Конституція України наголошує на тому, що кожен має право на оплату праці та своєчасне її одержання [5].

З огляду на зміст положень ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) треба сказати, що виплата заробітної плати є прямим обов'язком роботодавця і не інакше. Невиконання або неналежне виконання даного обов'язку має наслідком притягнення роботодавця до трудо-правової (юридичної) відповідальності. Дослідження положень КЗпП України, а також змісту ст. 265 дає можливість дійти висновку, що даний нормативно-правовий акт виділяє три основні види юридичної відповідальності в трудовому праві України: дисциплінарну відповідальність працівника, матеріальну відповідальність сторін трудового договору та фінансову (штрафну) відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю [5]. Проте якщо дослідити положення трудового законодавства в цілому, можна знайти й інші норми, які прямо вказують на відповідальність за порушення трудового законодавства, а саме статті 43 та 44 Закону України «Про охорону праці», які

містять положення, згідно з якими за порушення вимог щодо охорони праці винні особи можуть бути притягнуті до адміністративної та навіть кримінальної відповідальності [6]. Отже, виходячи з вищесказаного, можемо зробити проміжний висновок і зауважити, що роботодавець в цілому за порушення норм трудового законодавства України може бути притягнутий до: матеріальної, адміністративної, фінансової (штрафної) та кримінальної відповідальності. В контексті саме заробітної плати роботодавець може скоїти наступні правопорушення щодо працівника: затримати виплату заробітної плати, виплатити її не в повному обсязі, порушити мінімальні державні гарантії в оплаті праці, не виплатити заробітну плату взагалі.

Якщо ж говорити про конкретну відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства в сфері виплати заробітної плати, то вона може бути наступною:

– за порушення встановлених строків виплати працівникам заробітної плати, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплату їх не в повному обсязі – на роботодавця накладається штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

– за недотримання мінімальних державних гарантії в оплаті праці – роботодавець може бути оштрафований у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

– за безпідставну не виплату заробітної плати більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності – настає відповідальність у вигляді штрафу від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт на строк до двох років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, – карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Але в тому разі, якщо особою до притягнення її до кримінальної відповідальності здійснено виплату заробітної плати, вона звільняється від кримінальної відповідальності.

Варто нагадати, що в Україні діють положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», згідно з якими:

– роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати;

– 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;

– звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати;

– у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства [7].

Отже, враховуючи все вищевказане, слід наголосити на тому, що наразі в Україні, незважаючи на війну, на рівні закону захищаються права та інтереси працівників, в тому числі у питаннях виплати заробітної плати. Роботодавця за порушення законодавства в сфері оплати праці може бути притягнуто як до штрафної (фінансової), так і до адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності. Законом встановлені чіткі розміри штрафів за скоєні правопорушення, а також передбачені підстави звільнення від кримінальної відповідальності, проте в будь-якому разі навіть звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати її.

1. Загальна декларація прав людини : Декларація ООН від 10.12.1948. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

3. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#top.

4. R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). *International Labour*

- Organization. URL :
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL :
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. URL :
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

УДК 349.2:351.83:331.109

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/169-171

Володимир КИЯН

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

**ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)
В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

В умовах російської збройної агресії проблеми правового регулювання трудових відносин не втратили актуальності і потребують особливої кореляції, спричиненою умовами сьогодення. Потребують уваги і проблемні питання трудових спорів в Україні. Особливої важливості вони набувають, коли у процесі трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин виникають розбіжності, які згодом можуть перерости у спори.

Сучасні євроатлантичні процеси у державі, довгострокові перспективи прийняття нового Трудового кодексу України, умови воєнного стану – усе це обумовлює актуальність перегляду діючого законодавства щодо врегулювання трудових спорів (конфліктів) на усіх рівнях.

Розширення підстав виникнення трудових правовідносин у сучасному інтеграційному просторі породжує і частоту протиріч між сторонами трудового договору. Для врегулювання цих розбіжностей у науці трудового права застосовують дефініції «трудоий спір», «трудоий конфлікт», які регламентують процедурні та процесуальні відносини між сторонами трудового договору.

Незважаючи на актуальність питання та ступінь наукових розробок, які були і є предметом ряду наукових досліджень, у трудовому праві досі відсутня єдність поглядів із цих питань.

В етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» є істотні розходження.

Слово «конфлікт» походить від латинського «conflictus» (зіткнення, сутичка), що означає зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуацію, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони [1].

Слово «спір» у словнику української мови тлумачиться як словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або кількома особами, в якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту [2, с. 530].

Як зазначає П. Пилипенко, трудовими спорами є неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [3, с. 438].

На думку Г. Чанишевої та Н. Болотіної, трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) із приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці [4,