

## ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СПРАВАХ ЩОДО СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

### PROTECTION OF LABOUR RIGHTS OF EMPLOYEES IN CASES REGARDING TO WAGE COLLECTION

Наньсва М.І., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню проблемних аспектів захисту трудових прав працівників у справах щодо стягнення заробітної плати, адже право на оплату праці є однією з головних соціальних гарантій захисту трудових прав працівників. В статті розглянуто механізм захисту трудових прав у справах, що виникають з приводу питань стягнення заробітної плати, а саме: стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

В статті розглянуто правову природу досліджуваних понять, а також основні варіанти розгляду спорів з урахуванням досудового порядку врегулювання трудових спорів, який не є обов'язковим, однак надає можливість врегулювати конфлікт з мінімальними грошовими і тимчасовими втратами, або в іншому випадку надає можливість краще підготуватися до захисту трудових прав у судовому порядку і зібрати необхідну доказову базу з опоруваного питання, наприклад, необхідні документи, такі як: розрахунок заборгованості по заробітній платі; підтвердження нарахування заробітної плати та її виплати; копія наказу про прийняття на роботу, копія трудової книжки, тощо.

Також розглянуто і механізм розгляду спору та їх особливості в порядку роботодавця (тобто роботодавця не оспорує ні право вимоги працівника, ні суму заборгованості з виплати заробітної плати і спір як такий не виникає. Це має бути підтверджено належно оформленими письмовими документами, відповіддю самого роботодавця) або позовного провадження (в цьому випадку наявний спір щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати та право на її отримання).

В статті обґрунтовується різна правова природа розглянутих правових понять, виходячи з різних підстав предметів позову, які необхідно правильно формулювати при поданні позовної заяви для задоволення вимог.

**Ключові слова:** трудове законодавство, заробітна плата, судовий захист трудових прав, досудове врегулювання трудового спору, стягнення заробітної плати.

The article is devoted to the study of problematic aspects of the protection of the labour rights of employees in cases related to the collection of wages, because the right to be paid is one of the main social guarantees of the protection of the labour rights of employees. The article examines the mechanism of protection of labour rights in cases arising from issues of wage collection, namely: collection of average earnings during forced absenteeism; collection of average earnings for the time of delay in calculation upon dismissal; recovery of the amount of wages accrued but not paid to the employee; collection of average earnings during the delay in the execution of the court decision on reinstatement.

The article examines the legal nature of the studied concepts, as well as the main options for handling disputes, taking into account the pre-trial procedure for the settlement of labour disputes, which is not mandatory, but provides an opportunity to settle the conflict with minimal monetary and temporal losses, or otherwise provides an opportunity to better prepare for protection of labour rights in court and collect the necessary evidence base on the contested issue, for example, necessary documents, such as: calculation of salary arrears; confirmation of salary calculation and its payment; a copy of the hiring order, a copy of the employment book, etc.

The dispute resolution mechanism and their features in the order of the writ proceeding are also considered (that is, the employer does not contest either the employee's right to claim, or the amount of salary arrears, and the dispute as such does not arise. This must be confirmed by properly executed written documents, the employer's own response) or action proceedings (in this case, there is a dispute regarding the amount of salary arrears and the right to receive it).

The article substantiates the different legal nature of the considered legal concepts, based on the different grounds of the claims, which must be correctly formulated when filing a claim to satisfy the requirements.

**Key words:** labour legislation, wages, judicial protection of labor rights, pre-trial settlement of labor disputes, collection of wages.

**Актуальність проблеми.** Питання захисту трудових прав є критично важливими для держави та суспільства. Одним із пріоритетних завдань держави є забезпечення основоположного права людини на працю. На сьогоднішній день працюючий механізм захисту трудових прав працівників є однією з найактуальніших тем, адже це питання є одним із головних показників становлення нашої держави як правової, соціальної і демократичної. У системі права на захист трудових прав ключове місце належить саме праву на судовий захист. До того ж, впровадження воєнного стану вплинуло на всі сфери регулювання, зокрема, не оминувши і сферу регулювання трудових відносин та захисту трудових прав.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні проблеми, що виникають у сфері трудових відносин досліджуються у наукових працях А. Андрушко, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Вишневецької, Г. С. Гончарової, О. В. Данилюка, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, І. В. Лагутіної, А. М. Лушнікова, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, О. М. Потопахіної, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Б. А. Римаря, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, М. М. Шумила, О. М. Ярошенка та ін.

**Мета статті** є аналіз механізму захисту трудових прав у спорах, що виникають з приводу питань стягнення заробітної плати.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

У Кодексі законів про працю у ряді норм зазначається визначення заробітної плати, що включається в заробітну плату та оплату праці (ст. 94, 97 КЗпП) [1] та Закон України «Про оплату праці» містить ряд норм, що врегульовують правовідносини щодо порядку встановлення заробітної плати, зміни та припинення виплати заробітної плати та нарахування працівнику компенсації, тощо [2].

У ст. 1 Конвенції МОП № 95 про захист заробітної плати 1949 року, визначення заробітної плати включає винагороду або заробіток, незалежно від назви й методу обчислення, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового

або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано [3].

У частині другій ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплене «право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством» [1]. Здійснення цього права забезпечено Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, актами чинного законодавства України.

Судовий захист є основною юрисдикційною формою захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівника, що включає два рівні: національний, а саме захист судами загальної юрисдикції та захист Конституційним судом України, і європейський – захист Європейським судом з прав людини.

Судовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів є універсальною формою захисту. Як слушно відзначає Г. І. Чанишева, «можливість судового захисту не може бути поставлена законом, іншими нормативно-правовими актами у залежність від використання суб'єктом правовідносин інших засобів правового захисту, у тому числі досудового врегулювання спору» [4, с. 253].

У трудових спорах, що виникають з приводу питань стягнення заробітної плати можуть виникати наступні питання: стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі. Треба зазначити, що у всіх цих спорах будуть різні позовні вимоги, адже підстави, порядок і наслідки звернення будуть різнитись.

Починаючи розглядати питання щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу необхідно визначити саме поняття «прогулу». Отже, можна виокремити такі ознаки юридичної категорії «прогул» у трудовому законодавстві України:

- 1) час прогулу – весь робочий день;
- 2) відсутність поважної причини прогулу;
- 3) відсутність працівника саме на робочому місці;
- 4) суб'єктом здійснення прогулу є саме працівник підприємства, установи, організації, тобто особа, пов'язана з роботодавцем трудовими правовідносинами.

З огляду на ознаки, прогулом є відсутність без поважної причини на робочому місці працівника підприємства, установи, організації протягом усього його робочого дня. Щодо відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, то це не вважається прогулом, а є окремою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця [5, с. 135].

Вимушений прогул – це час протягом якого працівник з вини роботодавця був позбавлений можливості працювати, тобто виконувати свою трудову функцію [1]. Вимушеності прогулу надають протиправні дії чи бездіяльність роботодавця, унаслідок яких працівник позбавлений права виконувати трудові обов'язки й отримувати за це заробітну плату.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив працівника [6].

Вимушений прогул має місце у разі:

- незаконного звільнення працівника;
- незаконного переведення працівника на іншу роботу;
- затримки видачі трудової книжки;
- затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення;

– затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі;

- необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу;
- несвоєчасного укладення трудового договору;
- унаслідок неправильного формулювання причин звільнення у трудовій книжці, що перешкоджало в подальшому працевлаштуванню працівника.

Відповідно до Постанови Верховного Суду України від 08.02.2022 року № 755/1263/19 за позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні вказано, що за умови встановлення факту незаконного звільнення особи, час вимушеного прогулу працівника повинен бути оплаченим і спір розглянутим в одному позовному провадженні з вирішенням питання про поновлення на роботі, або в різних провадженнях, що не впливає на розрахунок середнього заробітку, оскільки період за який він обраховується є сталим для звільненого працівника.

При виплаті середнього заробітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі з дня звільнення, тобто буде вважатися такою, що весь цей час перебувала у трудових відносинах з роботодавцем. Разом із винесенням рішення про поновлення на роботі одночасно приймається рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу (нарахування виплат обчислюється із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи) або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Значна кількість трудових спорів пов'язана сама з невиконанням заробітної плати. На нашу думку, при захисті своїх трудових прав щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу перш за все можливо використати механізм досудового врегулювання таких спорів (наприклад, звернення із письмовою заявою до роботодавця про виплату заробітної плати), що в одному випадку надає все-таки можливість вирішити спір, а в іншому випадку надає можливість краще підготуватись до судового захисту і зібрати необхідну доказову базу з оспорюваного питання, наприклад, необхідні документи, такі як: розрахунок заборгованості по заробітній платі; підтвердження нарахування заробітної плати та її виплати; копія наказу про прийняття на роботу, копія трудової книжки та ін.

Потрібно зазначити, що у науковій літературі досудовий захист трудових прав, свобод і законних інтересів працівника у більшості випадків пов'язується із захистом у порядку діяльності комісії по трудових спорах. Такий підхід ґрунтується на нормі, закріпленій у частині першій ст. 221 КЗпП України, якою до органів, які розглядають трудові спори, віднесено комісії по трудових спорах і місцеві загальні суди.

Заслугує на увагу висновок учених Г. І. Чанишевої та В. М. Дайнеки щодо виокремлення у досудовому порядку вирішення розбіжностей, які виникли між працівником і роботодавцем, двох стадій: «1) безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів».

Такий висновок учені роблять, виходячи зі змісту частини другої ст. 224 КЗпП України, відповідно до якої «трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем».

На думку Г. І. Чанишевої та В. М. Дайнеки, «вирішення розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем являє собою доюрисдикційну стадію, а звернення працівника із заявою до КТС і вирішення індивідуального трудового спору КТС – юрисдикційну стадію» [7, с. 140–141].

Питання стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні також є вкрай актуальним. Відповідно до ч. 1 ст. 47 КЗпП України роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника [1].

Правова природа стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні формується вимогами, які у даному випадку будуть законними лише при правомірному припиненні трудового договору і не проведенні з працівником розрахунку відповідно до ст. 116 КЗпП України.

Якщо підстави припинення трудового договору суд визнає незаконними та поновить працівника на роботі, то вимоги щодо покладення на роботодавця відповідальності відповідно до ст. 117 КЗпП є безпідставними.

Саме поняття «стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні» вважається спеціальним видом відповідальності роботодавця, який спрямований на захист прав працівників при звільненні щодо отримання ними винагороди за виконану роботу, тобто усіх виплат на отримання яких працівники мають право згідно з умовами їх трудового договору та відповідно до державних гарантій, адже право на оплату праці є однією з головних соціальних гарантій захисту трудових прав працівників.

Потрібно зазначити, що у постанові Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 28.02.2018 року у справі № 761/1812/16-ц викладено висновки, які підтверджують, що трудове законодавство не передбачає відповідальності роботодавця за порушення термінів виплати заробітної плати у вигляді стягнення на користь працівника, що продовжує працювати на підприємстві, середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні. Також, якщо особу було поновлено на посаді, то підстави покладення на роботодавця відповідальності, яка передбачена КЗпП України не виникають.

Інколи при захисті своїх трудових прав на практиці позивачами відбувається помилка в об'єднанні норм, які зазначені у статтях 117, 235 КЗпП, де йдеться про відповідальність роботодавця про стягнення середнього заробітку за один і той самий період, який обраховується з дня звільнення і закінчується або днем поновлення, або днем фактичного розрахунку. Однак ці норми мають різну правову природу і тягнуть за собою різні правові наслідки. Тобто об'єднувати ці два правові поняття, які є різними за своєю правовою природою (вимушений прогул, що ми розглядали вище і стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні) в одні позовні вимоги буде вважатися неправильним. Судова практика щодо таких справ також свідчить про те, що неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за ст. 117 КЗпП так і за статтею 235 КЗпП, так як по суті буде відбуватися подвійне стягнення середнього заробітку.

Щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу при затримці виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі. Відповідно до ст. 236 КЗпП України у разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Для стягнення заборгованості з виплати нарахованої заробітної плати працівник може звернутися безпосередньо до суду в порядку наказного провадження. В цьому випадку мова буде йти про вимогу працівника про стяг-

нення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати і відповідно буде безспірною. У цьому варіанті важливим буде етап спроби досудового врегулювання спору аби мати можливість зорієнтуватися у сумі заборгованості та яким способом будуть захищатися порушені трудові права. Тобто роботодавець не оспорує ні право вимоги працівника, ні суму заборгованості з виплати заробітної плати і спір як такий не виникає. Це має бути підтверджено належно оформленими письмовими документами, відповіддю самого роботодавця.

Судовий наказ може бути видано у разі якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку. Для стягнення нарахованої, але не виплаченої суми заробітної плати працівник може звернутися до суду із заявою про видачу судового наказу. А у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, що нараховані та виплачені йому при звільненні (ч. 2 ст. 233 КЗпП);

Суд розглядає заяву про видачу судового наказу протягом п'яти днів з дня її надходження. Розгляд проводиться без судового засідання і повідомлення заявника і боржника. За результатами розгляду заяви про видачу судового наказу суд видає судовий наказ або постановляє ухвалу про відмову у видачі судового наказу. Судовий наказ набирає законної сили у разі ненадходження до суду заяви від боржника про скасування судового наказу протягом п'яти днів після закінчення строку на її подання.

Боржник має право протягом п'ятнадцяти днів з дня вручення копії судового наказу та поданих до неї документів подати заяву про його скасування до суду, який його видав.

На підставі судового наказу, який є виконавчим документом, стягувач повинен звернутися до державної виконавчої служби з метою його примусового виконання [8].

Також, для стягнення заборгованості з виплати нарахованої заробітної плати працівник може звернутися безпосередньо до суду в порядку позовного провадження. В цьому випадку наявний спір щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати та право на її отримання. Якщо після письмової вимоги роботодавця не відповідає або сума заборгованості є невірною, то в цьому випадку спір буде вирішуватися у порядку позовного провадження, так як потрібно обґрунтування працівником незадовільної відповіді роботодавця або, наприклад, чому сума не відповідає його реальній заробітній платі.

Отже, у разі наявності спору щодо розміру заборгованості з виплати заробітної плати чи права на її отримання працівник може звернутися з позовною заявою безпосередньо до місцевого загального суду за місцезнаходження підприємства (установи, організації) або за зареєстрованим місцем проживання або перебування відповідача.

Як правило, питання щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі, вирішуються в порядку позовного провадження, бо виникає спір щодо заборгованості виплати заробітної плати чи права на її отримання на думку працівника.

Потрібно зазначити що важливим є також питання щодо сплати судового збору. Відповідно до п. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі [9].

Однак вказана пільга щодо сплати судового збору не поширюється на вимоги позивача про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звіль-

ненні. Так, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 зроблено правовий висновок про те, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною або компенсаційною виплатою у розумінні ст. 2 Закону України «Про оплату праці», що означає, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

**Висновки.** Право на оплату праці є однією з головних соціальних гарантій захисту трудових прав працівників. При захисті трудових прав працівників у справах щодо стягнення заробітної плати кожна справа має свої особли-

вості у застосуванні. Тобто, у трудових спорах, що виникають з приводу питань стягнення заробітної плати можуть виникати наступні питання: стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу; стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні; стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати; стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі різної правової природи розглянутих правових понять, різні підстави предметів позову, які необхідно правильно формулювати при поданні позовної заяви для задоволення цих вимог, урахувати особливості, а також може мати місце різний механізм захисту, що може включати в себе досудове врегулювання спору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.11.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
3. Конвенція МОП Про захист заробітної плати № 95 від 01.07.1949 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text)
4. Чанишева Г.І. Трудове право: навч. посіб. для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» ф-ту адвокатури та антикорупційної діяльності Нац. ун-ту «Одеська юридична академія» [Електронне видання]. Одеса: Фенікс, 2024. 294 с.
5. Константиновський С. Правова природа юридичного явища «вимушений прогул». *Підприємництво, господарство і право. Трудове право*. № 12, 2018. С. 134–138.
6. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року №100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>
7. Чанишева Г.І., Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
8. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 року № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40. Ст. 492.
9. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 року № 3674-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 14. Ст. 87.