

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (349.3)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-7/41>

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

EMPLOYER'S RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF THE LEGISLATION ON THE PAYMENT OF LABOR IN UKRAINE DURING THE EFFECT OF MARITAL STATE

**Бондар О.С., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ**

Стаття присвячена дослідженню юридичної відповідальності роботодавця за порушення законодавства з оплати праці. Автором розглянуті поняття оплати праці, які містить трудове законодавство України та зроблено висновок, що під заробітною працею слід розуміти – обчислене, як правило, у грошовому виразі відшкодування отримане працівником від роботодавця за виконану роботу на підставі трудового договору. Зроблений стислий огляд міжнародних нормативно-правових документів які здійснили вплив на національне законодавство України в контексті регулювання трудових відносин та оплати праці окремо. Автор зосереджує свою увагу на тому, що інститут оплати праці займає одне з ключових місць серед інших інститутів трудового права оскільки саме бажання забезпечити себе та членів своєї сім'ї гідними засобами до існування спонукає людину працевлаштуватися, що в свою чергу передбачає укладання трудового договору. В даній статті зроблений наголос на тому, що виплата заробітної плати є прямим обов'язком роботодавця по відношенню до працівника, а так як права та обов'язки сторін трудового договору в більшості є взаємними і кореспондують один одному, то такому обов'язку роботодавця, як виплата заробітної плати кореспондує в першу чергу конституційне право працівника на оплату його праці та на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Автор акцентує свою увагу на тому, що трудове законодавство містить ряд нормативно-правових актів, які містять різні визначення одного і того самого поняття, а саме заробітна плата, що призводить до можливого неоднакового тлумачення даного поняття. Дана наукова стаття вказує на те, що при розгляді питання відповідальності роботодавця за порушення законодавства з оплати праці варто пам'ятати, що роботодавець може: затримати виплату заробітної плати, виплатити її не в повному обсязі або не виплатити взагалі. В такому випадку на роботодавця може бути покладена відповідальність у вигляді: штрафу; позбавленням права обіймати певні посади; обмеженням чи навіть позбавленням волі на певний строк. Разом з там національним законодавством України передбачені підстави враховуючи звісно об'єктивні обставини щодо звільнення роботодавця від покладення на нього того чи іншого виду відповідальності. Що в свою чергу на позбавляє роботодавця від обов'язку усунути допущені ним порушення прав та законних інтересів працівника.

Ключові слова: працівник, роботодавець, відповідальність роботодавця, трудове законодавство, юридична відповідальність роботодавця, оплата праці.

The article is devoted to the study of the employer's legal responsibility for violating the legislation on wages. The author considered the concepts of remuneration contained in the labor legislation of Ukraine and concluded that wage labor should be understood as the compensation received by the employee from the employer for the work performed on the basis of the employment contract, calculated, as a rule, in monetary terms. A brief overview of international legal documents that influenced the national legislation of Ukraine in the context of regulating labor relations and separate payment of labor was made. The author focuses his attention on the fact that the institute of remuneration occupies one of the key places among other institutes of labor law, since it is the desire to provide oneself and one's family members with a decent means of living that prompts a person to get a job, which in turn involves concluding an employment contract. This article emphasizes the fact that the payment of wages is a direct obligation of the employer in relation to the employee, and since the rights and obligations of the parties to the employment contract are mostly mutual and correspond to each other, the employer's obligation, such as the payment of wages, corresponds primarily to the employee's constitutional right to pay for his work and to a wage that is not lower than that determined by law. The author focuses his attention on the fact that the labor legislation contains a number of legal acts that contain different definitions of the same concept, namely wages, which leads to a possible unequal interpretation of this concept. This scientific article indicates that when considering the issue of the employer's responsibility for violating the legislation on wages, it is worth remembering that the employer can: delay the payment of wages, pay them in full or not pay them at all. In this case, the employer may be held liable in the form of: a fine; deprivation of the right to hold certain positions; restrictions or even deprivation of liberty for a certain period. Along with that, the national legislation of Ukraine provides grounds, taking into account, of course, objective circumstances, to exempt the employer from imposing one or another type of responsibility on him. Which, in turn, relieves the employer of the obligation to eliminate violations of the employee's rights and legitimate interests.

Key words: employee, employer, employer's responsibility, labor law, employer's legal responsibility, remuneration.

Серед всіх інститутів трудового права інститут оплати праці напевно можна визнати другим по важливості після інституту трудового договору, оскільки саме заради отримання заробітної плати людина шляхом підписання трудового договору вступає у трудові відносини з роботодавцем тим самим фактично реалізуючи своє конституційне право на працю. В правовій державі – заробітна плата виступає одним з головних способів забезпечення людиною себе та членів своєї сім'ї засобами до належного існування. Підтвердженням сказаного слугує велика кількість нормативно-правових актів, норми яких сто-

суються оплати праці. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини зазначається, 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 життя 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 згідно якого «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, які беруть участь у цьому Пакті [2]. Європейська соціальна хартія (переглянута) (далі – Хартія) у пунктах 1 та 2 загальної частини закріплює положення згідно яких «кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає; усі працівники мають право на справедливий винагорода, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей», а у ст. 4 прямо зобов'язує сторін цієї Хартії «визнати право працівників на таку винагорода, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень...» [3]. Також варто згадати, що згідно положень, які містяться у ст. 13 Рекомендацій Міжнародної організації праці від 2006 року № 198 «Про трудові відносини» однією з конкретних ознак існування трудових відносин пропонується вважати «періодичність виплати винагороди працівникові; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника...» [4].

Раціоналізація Україною згаданих вище міжнародних нормативно-правових актів зумовило необхідність включення їх положень у національне законодавство, так як Конституція України прямо передбачає, що «чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України». Тому сьогодні правове регулювання оплати праці в Україні здійснюється Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та іншими підзаконними нормативно-правовими актами.

Конституція України у ст. 43 прямо встановлює, що: можливість заробляти собі на життя є складовою права на працю кожного; кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [5].

В цілому, перед тим як з'ясувати питання відповідальності роботодавця за порушення законодавства з оплати праці, варто приділити увагу власне заробітній платі, як одному з центральних інститутів трудового права України.

Як вже стало зрозуміло Конституція України не дає відповіді на питання – що таке оплата праці або заробітна плата. Натомість містить непорушну директиву згідно якої «кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом».

Згідно ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [6]. Проте вже Закон України «Про оплату праці» у ст. 1 дає наступне визначення заробітної плати – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [7]. В свою чергу Закон України «Про колективні договори і угоди» взагалі не має даного визначення, а лише відносить заробітну плату як один з елементів до змісту колективного договору [8]. У 1961 році Україна ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці № 95 «Про захист заробітної плати», в даному документі зазначено, що термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагорода або заробіток, 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» [9]. Аналізуючи вище викладене можемо дійти висновку, що через значну кількість нормативно-правових актів, які регулюють питання оплати праці існують певні неточності при визначенні

змісту поняття заробітної плати а також наявність різних понять для позначення одного і того ж самого правового явища. Стає очевидно, що оплата праці є більш загальним терміном, що включає поняття заробітної плати. Варто також зазначити, що заробітна плата не може вважатися винагородою за роботу з наступних причин:

- заробітна плата – це відшкодування вартості робочої сили, що витрачається працівником, а не винагорода за щось;

- працівник має законне, безумовне право отримувати заробітну плату через свою роботу, а виплата винагороди базується на волі роботодавця;

- заробітна плата завжди є регулярною, постійною, а винагорода за своєю суттю є несистемною, одноразовою;

- заробітна плата виплачується заздалегідь та фіксованою сумою, а розмір винагороди залежить від волі роботодавця.

Отже, з огляду на вище викладене можна дати узагальнене визначення поняття оплати праці та заробітної плати. Оплата праці – система відносин органів державної влади та місцевого самоврядування, роботодавців, організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців або їх представницьких органів; професійних спілок, об'єднань професійних спілок або їх представницьких органів та працівників з приводу реалізації державної політики в сфері оплати праці щодо реалізації функцій заробітної плати. Заробітна плата – це обчислене, як правило, у грошовому виразі відшкодування отримане працівником від роботодавця за виконану роботу на підставі трудового договору [10].

Аналізуючи зміст ст. 21 КЗпП України можемо з впевненістю зазначити, що виплата заробітної плати є прямим обов'язком роботодавця і не інакше. Невиконання або неналежне виконання даного зобов'язання є наслідком притягнення роботодавця до трудової (юридичної) відповідальності. З огляду на зміст ст. 26 КЗпП України можна дійти висновку, що даний нормативно-правовий акт виділяє три основні види юридичної відповідальності в трудовому праві України, ними є: дисциплінарна відповідальність працівника, матеріальна відповідальність сторін трудового договору, та фінансова (штрафна) відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю.

Разом з тим, досліджуючи норми трудового законодавства в цілому, а саме статті 43 та 44 ЗУ «Про охорону праці» бачимо що, за порушення вимог щодо охорони праці винні особи можуть бути притягнуті до адміністративної та навіть кримінальної відповідальності [11]. І хоча останні два види юридичної відповідальності відносяться до предмету регулювання не трудового, а відповідно інших галузей права України, все ж таки вони передбачені в тому числі і нормами трудового законодавства, що в свою чергу дає нам можливість спостерігати певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права. Отже, виходячи з вище сказаного можемо дійти висновку, що роботодавець за порушення норм трудового законодавства України може бути притягнутий до: матеріальної, адміністративної, фінансової (штрафної) та кримінальної відповідальності. Далі виділяючи загальні положення стисло розглянемо кожний з видів юридичної відповідальності роботодавця за порушення норм трудового законодавства України.

В контексті саме заробітної плати, роботодавець може скоїти наступні правопорушення по відношенню до працівника, а саме: затримати виплату заробітної плати, виплатити її не в повному обсязі, порушити мінімальні державні гарантії в оплаті праці, не виплатити заробітну плату взагалі. За порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за

один місяць, виплата 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 гарантій 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 [6]. Проте вже Кримінальний кодекс України у ст. 175 за безпідставну невиплату заробітної плати більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянським – суб'єктом підприємницької діяльності передбачає відповідальність у вигляді штрафу від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами 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 здій-

снено виплату заробітної плати вона звільняється від кримінальної відповідальності [11].

Проте наразі не треба забувати, що в Україні діє 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 [12].

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

ЛІТЕРАТУРА

1. Загальна декларація прав людини: Декларація від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 21.05.2023).
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 21.05.2023).
3. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#top (дата звернення: 21.05.2023).
4. Рекомендація МОП: Про трудові відносини від 2006 року № 198. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1210:0:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198 (дата звернення: 21.05.2023).
5. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 21.05.2023).
6. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 21.05.2023).
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 21.05.2023).
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 21.05.2023).
9. Конвенція про захист заробітної плати: Міжнародний документ від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 21.05.2023).
10. Бондар О. С. Правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді: порівняльний аналіз. Електронне наукове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2020. № 4. С. 334–342. (дата звернення: 21.05.2023).
11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 21.05.2023).
12. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/conv#Text> (дата звернення: 21.05.2023).
13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top> (дата звернення: 21.05.2023).