

\*\*\*\*\*

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

\*\*\*\*\*

УДК 349.232:331.215.53

**К.К. Довбиш**

здобувач

Національний університет "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого"

### ЩОДО ЗАХИСТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ВІД НЕСВОЄЧАСНОЇ ВИПЛАТИ ТА НЕОБҐРУНТОВАНИХ ВІДРАХУВАНЬ

*У статті доведено, що важливим завданням державного регулювання оплати праці в су-часних умовах є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також її недоторканності шляхом обмеження переліку підстав і розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця, а також встановлення юридичної відпо-відальності.*

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, заробітна плата, компенсація, індексація, не-своєчасна виплата.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [5], кожному громадянину гарантується право на заробітну плату і своєчасне її одержання. За свою працю людина має отримувати грошову винагороду, а сплачені з її зарплатні податки й обов'язкові платежі із часом повинні повернутися до неї у вигляді пенсії чи інших соціальних виплат. Проблема невиплати заробітної плати нерозривно пов'язана із життєдіяльністю суспільства, оскільки дуже часто таким способом громадян безпідставно позбавляють засобів до існування. Як правило, причиною цього стає те, що роботодавці, переслідуючи власні інтереси, забувають співвідносити свої вчинки на предмет відповідності їх не тільки вимогам закону, а й одвічним цінностям [2, с. 18].

**Мета статті** – на підставі аналізу вітчизняного трудового законодавства, теоретичних висновків спеціалістів у сфері правового регулювання оплати праці встановити специфіку захисту заробітної плати від несвоєчасної виплати та необґрунтованих відрахувань, а також підготувати конкретні пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення в цій сфері.

Визначення терміна "заробітна плата" наведено в ст. 94 КЗпП України [3] і ст. 1 Закону України "Про оплату праці" [14]: "заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором влас-

ник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу". Законодавчо встановлено таку її структуру:

а) основна заробітна плата. Це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

б) додаткова заробітна плата. Це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Оплата праці регулюється на основі домовленостей працівника та роботодавця, але з урахуванням гарантій, встановлених державою [7, с. 137].

Надзвичайно важливим є питання, в які строки й скільки разів на місяць слід виплачувати заробітну плату. Відповідь на нього слід шукати у ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону України "Про оплату праці", згідно з якими конкретні строки виплати заробітної плати встановлюються в колективному договорі або нормативному акті роботодавця, погодженому з профспілкою чи іншим уповноваженим на це органом

## Право та державне управління

(представником трудового колективу). Проте в будь-якому разі заробітна плата виплачується не рідше ніж два рази на місяць через проміжок часу, який не перевищує 16 календарних днів, і не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Якщо день виплати заробітної плати – вихідний, святковий або неробочий, заробітну плату потрібно виплатити напередодні. Міністерство праці України у листі від 22 листопада 2010 р. № 964/13/84-10 роз'яснило, що заробітну плату за першу половину місяця (так званий аванс) потрібно виплачувати в період з 16 по 22 число, а заробітну плату за другу половину місяця (безпосередньо заробітну плату) – з 1 по 7 число наступного місяця [9]. Як наслідок, підприємства, що виплачують заробітну плату один раз на місяць, порушують законодавство про оплату праці.

Відповідно до ст. 36 Закону України “Про оплату праці”, за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно із чинним законодавством. Однак законодавством не заборонено виплачувати заробітну плату в інші (коротші) строки. Головною умовою є те, щоб проміжок часу між виплатами заробітної плати не перевищував 16 календарних днів. При цьому, відповідно до ст. 30 Закону України “Про оплату праці”, при кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

Затримка виплати заробітної плати на один і більше днів, визначених у колективному договорі чи наказі роботодавця, уже є, згідно зі ст. 241-1 КЗпП України, порушенням строків виплати заробітної плати.

Чинним законодавством України передбачено ряд гарантій, метою яких є забезпечення охорони належної працівникам заробітної плати від незаконних і необґрунтованих стягнень: існує не тільки чітко обмежений перелік підстав для утримань і перелік органів, яким надано таке право, а й визначений порядок, межі та розміри можливих утримань із заробітної плати працівників.

Усі наявні випадки утримань із заробітної плати можуть бути поділені на три групи:

1) утримання з метою реалізації зобов'язань працівників безпосередньо перед державою (бюджетом): а) податки, збори та платежі; б) утримання сум із заробітної плати осіб, які відбувають виправні роботи

за вироком суду; в) стягнення штрафів, що їх накладають судові органи, а також адміністративних штрафів;

2) утримання, що забезпечують виконання зобов'язань працівників перед третіми особами (юридичними та фізичними особами): а) утримання на підставі виконавчих листів, що видаються відповідно до рішень, вироків, ухвал та постанов судів; б) утримання на підставі виконавчих написів нотаріусів; в) утримання на підставі договорів про придбання товарів у розстрочку, а також за іншими заявами працівників;

3) утримання, здійснювані для погашення заборгованості працівників перед підприємством, на якому вони працюють [1, с. 30, 31].

До того ж актуальними є обмеження розміру відрахувань із заробітної плати при кожній її виплаті, встановлені в ст. 128 КЗпП України, а саме: а) 20% – максимально можливий розмір усіх відрахувань із заробітної плати, яка належить до виплати працівникові; б) 50% – в окремо передбачених законодавством України випадках, зокрема за виконавчими документами до повного погашення заборгованості у разі відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, і збитків, заподіяних злочином; в) 70% – при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей.

Проте не на всі види виплат працівнику може бути накладено стягнення. Перелік виплат, з яких забороняється проводити відрахування, визначено ст. 129 КЗпП: вихідна допомога; компенсаційні та інші виплати.

Однією з державних гарантій, передбачених ст. 34 Закону України “Про оплату праці”, є компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Зрозуміти суть такої гарантії нескладно – з тієї ж статті ясно, що є такою “втратою”: оскільки працівники отримали відповідні виплати не своєчасно, а, скажімо, через кілька місяців, їм довелося одні й ті самі товари (послуги) через інфляцію купувати вже за іншими, вищими цінами.

Механізм компенсації працівникам втрати частини несвоечасно виплаченої заробітної плати регулюють різноманітні нормативні акти:

а) якщо заробітна плата нарахована в період з 1 січня 1998 р. по 31 грудня 2000 р. і не виплачена вчасно, то нарахування і виплати сум компенсації встановлює Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене постановою Кабінету

Міністрів України № 1427 від 20 грудня 1997 р. [10];

б) якщо заробітна плата нарахована з 1 січня 2001 р. і по сьогоднішній день, але теж не виплачена вчасно, то компенсацію слід проводити згідно із Законом України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” [13] і Порядком проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв’язку з порушенням термінів їх виплати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 159 від 21 лютого 2001 р. [12].

Ключовими положеннями цих законодавчих актів є такі:

1) компенсація здійснюється підприємствами всіх форм власності;

2) про компенсації можна говорити тільки у випадку, коли затримка відповідних виплат відбулася “на один і більше календарних місяців”. При цьому якщо виплати не отримані своєчасно з вини працівника, вони компенсації не підлягають;

3) якщо згідно з Положенням № 1427 компенсації у зв’язку з несвоєчасною виплатою підлягає втрата частини тільки заробітної плати, то, відповідно до Закону України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” і Порядку № 159, у зв’язку з порушенням термінів виплат потрібно компенсувати втрату частини грошових доходів. Про те, що саме належить до таких доходів, сказано у ст. 2 Закону і п. 3 Порядку: це доходи, які громадяни отримують у гривнях на території України і які не мають разового характеру.

Слід зазначити, що Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” і Порядок роблять акцент на регулярності відповідних виплат, проте не уточнюють їх переліку. На думку фахівців Мінпраці України, для визначення того, на які з несвоєчасних виплат нараховують компенсацію, потрібно орієнтуватися на інший нормативний документ, який теж спрямовано на відшкодування громадянам частини доходу, втраченого внаслідок зростання споживчих цін (інфляції), а саме на Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 1078 від 17 липня 2003 р. [11];

4) хоч індексація та компенсація спрямовані на відшкодування громадянам частини доходу, втраченого внаслідок зростання індексу інфляції, вони суттєво відрізняються:

а) проведення індексації й компенсації регламентують різні акти: індексації – Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” і Порядок

№ 1078, компенсації (залежно від періоду нарахування заробітної плати (доходу)) – Положення № 1427, Закон України “Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати” і Порядок № 159;

б) індексації підлягають заробітна плата (доходи) громадян у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення (частину грошових доходів, що перевищує прожитковий мінімум, не індексують), а компенсацію проводять щодо всієї суми несвоєчасно виплаченої заробітної плати (доходу);

в) індексацію заробітної плати (доходів) слід здійснювати щомісячно незалежно від того, коли її виплачують. Необхідність проведення компенсації пов’язана тільки із затримками виплат зарплати (доходу);

5) нарахування сум компенсації у разі затримки виплати заробітної плати (доходів) є обов’язковим. Водночас, якщо якісь доходи виплачені за рішенням суду (а не нараховані підприємством самостійно), компенсацію на такі доходи не нараховують.

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 невиплати доходу. При цьому індекс інфляції місяця, за який виплачують дохід, до уваги не беруть.

Посадові особи підприємства, винні в ненарахуванні й невиплаті компенсації, можуть бути притягнуті (з деякими застереженнями) до таких видів відповідальності:

а) дисциплінарної – власник або уповноважений ним орган може накладати дисциплінарне стягнення на посадову особу, винну в ненарахуванні (невиплаті) компенсації, у вигляді догани або звільнення (ст. 147 КЗпП);

б) матеріальної – при несвоєчасній виплаті з вини керівника підприємства зарплати понад один місяць, що призвело до необхідності виплати компенсації, можна говорити про шкоду, завдану підприємству, внаслідок порушення покладених на керівника трудових (посадових) обов’язків (п. 9 ст. 134 КЗпП);

в) адміністративної – відповідно до ч. 1 ст. 41 КУпАП [4], порушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладення штрафу;

г) кримінальної – відповідно до ч. 1 ст. 175 Кримінального кодексу України [6], безпідставна невиплата не тільки заробітної плати, але й іншої встановленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, карається або штра-

фом, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Згідно із ч. 2 ст. 175 КК України, безпідставна невиплата заробітної плати, інших встановлених законом виплат громадянам більш як за один місяць, вчинена внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати, інших встановлених законом виплат, також карається штрафом, або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Крім того, однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП). Посадових осіб притягують до відповідальності на підставі матеріалів перевірок інспекції з праці, прокуратури, інших органів, які встановили порушення у сфері оплати праці, а також за ініціативою самого власника підприємства, що виявив факт порушення [8, с. 108]. Однак роботодавець може уникнути кримінальної відповідальності – для цього йому необхідно до притягнення до кримінальної відповідальності здійснити виплату заробітної плати чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

**Висновки.** Важливим завданням державного регулювання оплати праці в сучасних умовах є забезпечення права всіх працівників на своєчасне отримання заробітної плати, її недоторканності шляхом обмеження переліку підстав і розмірів відрахувань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця, а також встановлення дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності. У новому Трудовому кодексі України слід передбачити ефективний механізм самозахисту права працівника на своєчасну виплату заробітної плати шляхом надання йому права на призупинення роботи з наступного дня після визначеного колективним чи трудовим договором дня виплати заробітної плати. Таке призупинення роботи повинно розглядатися як простий з вини роботодавця.

### Список використаної літератури

1. Грек Г. Заробітна плата: утримують не тільки податки / Г. Грек, О. Бонда-

- рева // Бізнес. Бухгалтерія. – 2002. – № 8. – С. 29–35.
2. Коваль П. Виплата заробітної плати – один із найосновніших обов'язків роботодавця / П. Коваль // Вісник прокуратури. – 2011. – № 9. – С. 18–21.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122.
5. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
7. Кушина О. Заробітна плата / О. Кушина // Бізнес. Збірник систематизованого законодавства. – 2011. – № 9. – С. 137–145.
8. Кушина О. Компенсація за затримку “зарплатних” виплат: розрахунок та облік / О. Кушина // Бізнес. Збірник систематизованого законодавства. – 2009. – № 6. – С. 103–108.
9. Лист Мінпраці України від 22.11.2010 р. № 964/13/84-10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
10. Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати : постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 р. № 1427 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 52.
11. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29.
12. Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати : постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 159 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 8.
13. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.
14. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

*Стаття надійшла до редакції 10.01.2013.*

**Довбыш К.К. О защите заработной платы от несвоевременной выплаты и необоснованных отчислений**

*В статье доказано, что важной задачей государственного регулирования оплаты труда в современных условиях является обеспечение права всех работников на своевременное получение заработной платы, а также ее неприкосновенность, путем ограничения перечня оснований и размеров отчислений из заработной платы по распоряжению работодателя, а также установления юридической ответственности.*

**Ключевые слова:** *работник, работодатель, заработная плата, компенсация, индексация, несвоевременная выплата.*

**Dovbish K. About protecting of ettlings from ill-timed payment and groundless deductions**

*It is well-proven in the article, that the important task of government control of payment of labour in modern terms is providing of right for all workers on the timely receipt of ettlings, and also its inviolability, by limitation of list of grounds and sizes of deductions from an ettlings at the direction of employer, and also establishment of legal responsibility.*

**Key words:** *worker, employer, ettlings, indemnification, indexation, ill-timed payment.*