

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 342.734(477)(043)

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2019-3-5>

С. Х. Барегамян

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри права та публічного адміністрування
Маріупольського державного університету

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА СВОЄЧАСНЕ ОДЕРЖАННЯ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

У статті досліджуються правові гарантії забезпечення конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю в Україні. Розкрито законодавче регулювання строків здійснення виплат працівнику, здійснено аналіз проблем порушення прав працівника у зв'язку з несвоєчасною виплатою винагороди за працю. Встановлено, що винагорода за працю в обов'язковому порядку має бути виплачена, а своєчасність її одержання – конституційне право громадянина, яке повинно реально забезпечуватися інституційно-правовим механізмом держави. Запропоновано систему захисту права на своєчасне одержання винагороди за працю, до якої віднесено такі способи захисту: індивідуальний самозахист, колективний захист (використання примирних процедур, страйк), захист трудових прав професійними спілками, судовий захист, міжнародний захист.

Розглянуто практику Європейського суду з прав людини щодо розгляду справ про стягнення матеріальної та моральної шкоди через несвоєчасну виплату винагороди за працю у вигляді заробітної плати та інших виплат. Встановлено, що заробітна плата та інші виплати є об'єктом права власності працівника, які охороняються національним законодавством і міжнародним правом. Міжнародні зобов'язання України вимагають від держави врегулювати наявні прогалини чинного законодавства та правозастосовної практики.

Здійснено аналіз перспективного законодавства. Зазначається, що успішність протидії практиці невиклати винагороди за працю залежить від координації зусиль усіх гілок влади, починаючи з Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби України з питань праці, об'єднань роботодавців і профспілкових органів, місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування, наглядових і контрольних органів. Підкреслюється необхідність здійснення заходів щодо прискорення ратифікації ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та частини III Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 р. про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

Ключові слова: трудові права, винагорода за працю, заробітна плата, достатній життєвий рівень, об'єкт права власності, індексація доходів, порушення термінів виплати.

Постановка проблеми. Важливою складовою частиною соціально-економічних прав людини є трудові права, гарантовані на конституційному рівні. Насамперед до них належить право на працю, що включає право на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43 Конституції України) [1].

Судова практика в Україні свідчить, що конституційне право на своєчасне одержання винагороди за працю порушується доволі часто. Так,

за даними Державної служби статистики України, станом на 01 липня 2019 р. заборгованість по виплаті заробітної плати роботодавцями перед працівниками складає 2 857 800 000 грн [2], щодо майже третини підприємств, які не виплатили заробітну плату, проводяться процедури відновлення платоспроможності, визнання банкрутами.

Це явище, як і проблема низького рівня оплати праці в Україні, є основною причиною

посилення соціальної напруженості. Адже несвоєчасність виплати винагороди за працю є не просто порушенням конституційних прав працівників, а й спричиняє негативні наслідки, такі як погіршення фінансового становища та якості життя родин, є приводом моральних страждань працівника та членів його сім'ї, призводить до пошуку альтернативних способів заробітку у вигляді неофіційного працевлаштування в Україні, а також до виїзду з метою заробітку в інші країни. Через невиконання заробітної плати працівник не має можливості вчасно оплатити зобов'язання із житлово-комунальних послуг, лікування тощо.

Отже, можна вважати, що гарантії, встановлені Конституцією та законодавством України, певною мірою є ненадійними, а трудові права працівника – не захищеними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичні засади проблем забезпечення конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю були досліджені у працях таких відомих учених, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, Т.М. Заворотченко, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, І.Я. Кисельов, А.М. Колодій, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, А.Ю. Олійник, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, В.Ф. Погорілко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, М.І. Хавронюк, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті – дослідити сучасний стан правового забезпечення конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю в Україні, враховуючи практику Європейського суду з прав людини, напрацювання науковців у досліджуваній сфері, визначити напрями посилення юридичних гарантій реалізації, охорони та захисту прав працівника щодо належних йому виплат.

Виклад основного матеріалу. Для забезпечення конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю в державі повинен діяти дієздатний механізм гарантування реалізації, охорони та захисту прав працівника.

Правові засади регулювання в Україні права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю встановлюються та здійснюються на підставі Конституції України, міжнародних актів у сфері праці (особливе значення серед яких мають Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці), Кодексу законів про

працю України (далі – КЗпП), Кодексу про адміністративні порушення України, Кримінального кодексу України, Законів України: «Про оплату праці» від 24 березня 1994 р. № 108/95-ВР, «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про Державний бюджет України на 2019 рік» від 23 листопада 2018 р. № 2629-VIII, «Про індексацію грошових доходів населення» від 03 липня 1991 р. № 1282-XII, «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV та інших законів; постанов Кабінету Міністрів України: «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення» від 17 липня 2013 р. № 509, «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078, «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 21 лютого 2001 р. № 159, «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 08 лютого 1999 р. № 100; Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5 та інших нормативно-правових актів, генеральної угоди, галузевих, територіальних угод, а також колективних договорів і локальних документів окремих підприємств, установ та організацій.

Основною винагородою за працю є заробітна плата, що має виплачуватися, як встановлено у ст. 12 Конвенції про захист заробітної плати № 95, через регулярні проміжки часу, які повинні бути встановлені нормами національного законодавства або визначені колективним договором, рішенням арбітражного органу, якщо не встановлені інші відповідні врегулювання щодо виплати заробітної плати через регулярні проміжки часу [3].

Нормами національного законодавства України це положення Конвенції № 95 відображено у ст. 115 КЗпП України, де закріплено, що заробітна плата має виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, котрий не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за

який здійснюється виплата. Строки виплати заробітної плати встановлюються колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із профспівковою організацією (або представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом) [4].

Працівнику виплачується винагорода за працю відповідно до чинного законодавства, колективного договору на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 Закону України «Про оплату праці») [5]. Згідно з Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 р. № 601, є такі види виплат працівникам: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, інші виплати працівникам [6].

Як приклад можна навести положення ст. 21 Закону України «Про відпустки», до встановлено, що заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше, ніж за три дні до її початку [7]. Водночас працівники окремих підприємств, установ та організацій не отримують відпускні, як це передбачено законодавством, за три дні до початку відпустки, зокрема розповсюджена виплата відпускних під час наступної виплати заробітної плати.

Відповідно до ст. 1, 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» підприємства, установи й організації всіх форм власності та господарювання у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів повинні здійснити компенсацію працівникам втрати частини доходів у разі порушення встановлених строків їх виплати [8]. У п. 3 Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати заробітна плата підлягає компенсації разом із сумою індексації [9]. Тобто, якщо термін невиплати винагороди за працю становить менш ніж один місяць, компенсація доходів разом із сумою індексації не здійснюється. На нашу думку, у зв'язку з порушенням термінів виплати нарахованих коштів працівнику компенсація доходів разом із сумою індексації повинна здійснюватися у будь-якому разі, незалежно від терміну, якщо виплата не була здійснена з вини роботодавця. У зв'язку з цим необхідно внести відповідні зміни до ст. 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини

доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».

Працівник, трудові права якого щодо своєчасного отримання заробітної плати та інших нарахованих виплат були порушені, має право на їх захист без обмеження будь-яким строком всіма доступними правовими засобами на базі конституційного принципу верховенства права.

На підставі наявної системи захисту трудових прав в Україні пропонуємо до засобів захисту конституційного права на своєчасне одержання заробітної плати віднести:

1. Індивідуальний самозахист трудових прав працівником: у формі письмового звернення до керівника підприємства, установи або організації, яка є працедавцем.

2. Колективний захист трудових прав трудовим колективом: у формі використання примирних процедур (ст. 8–16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); у формі страйку (ст. 17–28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

3. Захист трудових прав професійними спілками: у формі письмового звернення до профспівкових органів (ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); в інших формах.

4. Судовий захист трудових прав: у порядку цивільного, адміністративного, кримінального судочинства. Адже за порушення конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю працедавці можуть бути притягнуті до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством (ст. 36 Закону України «Про оплату праці»).

5. Міжнародний захист: у формі звернення до Європейського суду з прав людини після використання всіх національних засобів захисту.

Варто додати, що несвоєчасна або неповна виплата належних працівнику виплат, зокрема заробітної плати, порушує конституційне право на достатній життєвий рівень для задоволення життєвих потреб, передбачене ст. 48 Конституції України [1], а також право власності на виплати, що є прямим порушенням ст. 1 Протоколу № 1 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, де зазначено, що кожна фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном; ніхто не може бути позбавлений своєї власності інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передба-

чених законом і загальними принципами міжнародного права [10].

Європейським судом з прав людини у цьому аспекті висловлена правова позиція, що заробітна плата та інші передбачені виплати є майном працівника, яке належить йому на праві власності (рішення від 12 березня 2009 р. у справі «Воскобойник проти України» (заява № 39874/05) [11], рішення від 10 липня 2008 р. у справі «Скрипняк та інші проти України» (заяви № 9177/05, 14241/05, 10596/06, 17346/06, 20912/06 та 34604/06) [12] та ін.). Слід звернути увагу на те, що Європейський суд з прав людини в рішенні від 12 березня 2009 р. у справі «Воскобойник проти України» (заява № 39874/05) [11], в рішенні від 17 січня 2008 р. у справі «Лопатюк та інші проти України» (заява № 903/05 та 120 інших заяв) [13], в рішенні від 31 січня 2008 у справі «Дідух проти України» (заява № 14394/04) [14], в рішенні від 14 лютого 2008 р. у справі «Воротнікова проти України» (заява № 1225/02) [15] та деяких інших справах задовольнив виплатити заборгованість по заробітній платі, а також моральну шкоду.

На основі таких підходів до визначення правової сутності заробітної плати та інших передбачених виплат можна дійти висновків про те, що вони є не тільки винагородою за працю, а й об'єктом права власності працівника, яке охороняється національним законодавством і міжнародним правом. Міжнародні зобов'язання України вимагають від держави врегулювати наявні прогалини чинного законодавства та правозастосовної практики.

Як вказує І.Г. Козуб, правозастосовча діяльність в Україні у вирішенні трудових спорів ускладнюється факторами об'єктивного та суб'єктивного характеру, що можуть, у свою чергу, чинити як внутрішній, так і зовнішній вплив на їх вирішення та розв'язання [16, с. 20]. Так, серед об'єктивних факторів, які справляють зовнішній вплив як на сам процес перебігу примирних процедур, судового розгляду, так і на суб'єкта правозастосовчої діяльності, внаслідок чого вони самі трансформуються у внутрішні процеси, Л.М. Кельман називає державну політику, котра містить у собі систему норм права (систему законодавства) як окремий фактор, а також охоплює політичну систему, політичні процеси, стан політичної свідомості у країні, ступінь демократичності владних інститутів держави; економічний стан у країні, що відповідає ефективності законодавства, рівню матеріальної

залежності, аксіологічним орієнтаціям суб'єкта правозастосовування, якості матеріально-технічного забезпечення. До суб'єктивних факторів, на його думку, належать правова культура, моральність правозастосовувача; його правова свідомість; розсуд; професіоналізм [17].

За сучасних умов слід назвати такі проблеми реалізації захисту порушених трудових прав, які мають бути вирішені: правову неінформованість працівників; недовіру до органів судової влади; негативне ставлення роботодавця до працівника, котрий намагається поновити порушені права шляхом використання передбачених законодавством засобів; тяганину в процесі судового розгляду трудових суперечок; недосконалість і неузгодженість норм чинного трудового законодавства під час практичного їх застосування. Вбачається, що успішність протидії практики невиплати винагороди за працю залежить від координації зусиль усіх гілок влади, починаючи з Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби України з питань праці, об'єднань роботодавців і профспілкових органів, місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування, наглядових і контрольних органів.

Серед останніх спроб щодо посилення забезпечення прав працівників у разі порушення строків виплати заробітної плати та інших виплат необхідно виділити проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати», розроблений Міністерством соціальної політики України [18]. На нашу думку, внесення змін є обґрунтованим, але це не всі зміни, які мають бути впроваджені. Так, наприклад, у законопроекті передбачено, що у разі затримки виплати заробітної плати та інших виплат понад 15 днів працедавець має сплачувати пеню у розмірі 0,06% від суми боргу. Вбачається, що затримка виплат навіть на один день є грубим порушенням конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю, отже, пеня має бути нарахована не через 15 днів, а наступного дня. Відповідні зміни мають бути враховані у проекті Трудового кодексу.

Варто додати, що стосовно забезпечення задоволення грошових вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця актуальним залишається питання щодо прискорення ратифікації ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [19] та частини III Конвенції

Міжнародної організації праці № 173 1992 р. про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця [20].

Висновки і пропозиції. Таким чином, винагорода за працю в обов'язковому порядку має бути виплачена, а своєчасність її одержання – конституційне право громадянина, яке повинно реально забезпечуватися інституційно-правовим механізмом держави. Крім того, Європейський суд з прав людини визначає правову сутність винагороди за працю як об'єкт права власності працівника, що охороняється національним законодавством і міжнародним правом.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 12.08.2019)
2. Державна служба статистики України. Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам підприємств-банкрутів за регіонами на 01 липня 2019 р. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.08.2019)
3. Конвенція про захист заробітної плати № 95 від 04 серпня 1961 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 12.08.2019)
4. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. (дата звернення: 15.08.2019)
5. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 14.08.2019)
6. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003 р. № 601 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 14.08.2019)
7. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 14.08.2019)
8. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-111. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 49. Ст. 422. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14> (дата звернення: 15.08.2019)
9. Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати : постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 159. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%D0%BF> (дата звернення: 14.08.2019)
10. Протокол до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод : ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17 липня 1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_535 (дата звернення: 15.08.2019)
11. Рішення від 12 березня 2009 р. по справі «Воскобойник проти України» (заява № 39874/05). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_468 (дата звернення: 15.08.2019)
12. Рішення від 10 липня 2008 р. по справі «Скрипняк та інші проти України» (заяви № 9177/05, 14241/05, 10596/06, 17346/06, 20912/06 та 34604/06). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_400 (дата звернення: 15.08.2019)
13. Рішення від 17 січня 2008 р. по справі «Лопатюк та інші проти України» (заява № 903/05 та 120 інших заяв). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_641 (дата звернення: 15.08.2019)
14. Рішення від 31 січня 2008 р. по справі «Дідух проти України» (заява № 14394/04). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_340 (дата звернення: 15.08.2019)
15. Рішення від 14 лютого 2008 р. по справі «Воротнікова проти України» (заява № 1225/02). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_353 (дата звернення: 15.08.2019)
16. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12 (123). С. 16–21.
17. Кельман Л.М. Деякі аспекти впливу на трудові спори. *Радник. Український юридичний портал*. URL: <http://www.radnuk.info/statti/253-trydpr/15205-2011-01-21-10-13-26.html> (дата звернення: 12.08.2019)
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту права працівників на своєчасну виплату заробітної плати : проект Закону України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/416/> (дата звернення: 15.08.2019)
19. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16> (дата звернення: 15.08.2019)
20. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця : Закон України від 19 жовтня 2005 р. № 2996-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2–3. Ст. 39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2996-15> (дата звернення: 15.08.2019).

Barehamian S. Kh. The legal ensuring of the constitutional right to receive timely remuneration for work in Ukraine

The article examines the legal guarantees of ensuring the constitutional right to receive timely remuneration for labour in Ukraine. Legislative regulation of the timing of payments to the employee is disclosed, an analysis of the problems of violation of the rights of the employee in connection with untimely payment of remuneration for work is carried out. It is established that remuneration for labour must be paid, and the timeliness of its receipt is the constitutional right of a citizen, which should be really ensured by the institutional and legal mechanism of the state. A system is proposed for protecting the right to receive timely remuneration for work, which includes the following methods of protection: individual self-defence, collective defence (the use of conciliation procedures, a strike), protection of labour rights by trade unions, judicial protection, international protection.

The practice of the European Court of Human Rights with respect to the consideration of cases of collecting material and moral harm for late payment of remuneration for labour in the form of wages and other payments is considered. It has been established that wages and other payments are subject to the employee's property rights, protected by national law and international law. At the same time, Ukraine's international obligation requires the state to resolve the existing gaps in the current legislation and law enforcement practice.

The analysis of promising legislation. It is noted that the success of counteracting the practice of non-payment of remuneration for work depends on the coordination of efforts of all branches of government, starting with the Cabinet of Ministers of Ukraine, the Ministry of Social Policy of Ukraine, the State Service of Ukraine on Labour, associations of employers and trade union bodies, local government bodies and local self-government, supervisory and control bodies. The need for measures to accelerate the ratification of Art. 25 of the European Social Charter (Revised) and part III of the Convention of the International Labour Organization № 173 of 1992 to protect the claims of workers in the event of insolvency of the employer.

Key words: *labour rights, labour remuneration, wages, sufficient living standard, object of property rights, income indexation, violation of payment period.*