

## ЗАБОРГОВАНІСТЬ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: МУЛЬТИПРАВОВИЙ АСПЕКТ

*Розглянуто правовідносини, що виникають під час волевиявлення особи отримати заборгованість по заробітній платі. Доведено необхідність застосування кількох галузей матеріального та процесуального права і законодавства для врегулювання вказаних правовідносин. Проаналізовано норми трудового права, реалізація яких забезпечується, зокрема, і нормами кримінального, адміністративного права через посередництво процесуальних галузей законодавства.*

**Ключові слова:** заробітна плата, заборгованість, індексація, позовна заява, кримінальна відповідальність, податковий борг.

**Постановка проблеми.** Прагнучи задовольнити свої життєві потреби, людина навчається, формує кар'єру, купує нерухомість. Для цього та іншого життєво необхідного вона повинна мати кошти. Ці кошти можуть набуватись різними шляхами: людина може займатися індивідуальною підприємницькою діяльністю, одержувати прибуток від цінних паперів у вигляді дивідендів, жити за рахунок рентних платежів, пожертв тощо. Проте більшість повнолітніх одержує винагороду, працюючи на підставі трудового договору. Цю винагороду прийнято називати заробітною платою.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець в особі власника або уповноваженого ним органу виплачує працівникові за виконану роботу (ст. 1 Закону України «Про оплату праці») [1]. Нестандартною є ситуація, коли з тих чи інших причин заробітна плата не виплачується або її виплата затримується.

**Мета статті** – розглянути правовідносини, що виникають під час волевиявлення особи отримати заборгованість із заробітної плати. Як і для більшості правовідносин, тут необхідно застосування кількох галузей права та законодавства. По-перше, відносини врегульовані трудовим законодавством, що забезпечує право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. По-друге, таке діяння, як не-виплата заробітної плати, може бути підставою для притягнення до кримінальної відповідальності, та, відповідно, застосування норм кримінального права. Тут же зазначаємо і про адміністративну відповіда-

льність за несвоєчасну виплату заробітної плати та необхідність застосування норм адміністративного права. За можливості індексації заборгованої суми заробітної плати та нарахування відсотків від простроченої суми є сенс застосування норм цивільного права. Норми податкового права тут також є задіяними, оскільки з заробітної плати сплачуються податки. Отже, як мінімум чотири провідні галузі матеріального національного права регулюють відносини, які спричинюються таким юридичним фактом, як невивплата заробітної плати. Процесуальні галузі права також задіяні, йдеться про цивільно-процесуальне та кримінально-процесуальне право.

**Стан дослідження.** Дослідження у цьому аспекті були здійснені видатними науковцями: Н. Б. Болотіною, В. Я. Бураком, В. С. Кабанцем, О. М. Обушенко, В. М. Толкуновою, Г. І. Чанишевою. Окремі питання функціонування інституту оплати праці висвітлені у працях Н. Б. Болотіної, Н. Д. Гетьманцевої, В. В. Жернакова, І. В. Зуба, З. Я. Козак, Г. А. Капліної, І. І. Копайгори, В. В. Лазора, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, В. Г. Ротаня, Я. В. Сімутіної, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян та інших учених.

**Виклад основних положень.** Україна сьогодні охоплена масштабною економічною кризою. Різка девальвація гривні призвела до помітного зростання вартості споживчого кошика для населення. Як наслідок, заробітна плата припинила забезпечувати фізіологічне відтворення працівника, що прирікає більшість наших громадян на бідність. А в умовах зростання цін і запровадження непопулярних реформ невчасна виплата заробітної плати набуває особливої соціальної гостроти. З 1 січня 2014 року обсяг зарплатних боргів збільшився на 39,3% і за станом на 1 квітня ц. р. сягнув 1 млрд. 125,7 млн. грн. 64,5%, або 726 млн. грн невивплаченої заробітної плати припадає на економічно активні підприємства. Кількість працівників економічно активних підприємств, щодо яких порушено конституційне право на своєчасне отримання винагороди за працю, з початку року зросла майже в 2,5 рази та становила 138,5 тисяч осіб. Водночас найбільший темп зростання заборгованості із виплати заробітної плати у січні-квітні 2014 року спостерігався в Чернівецькій (3299%), Рівненській (1208%), Дніпропетровській (882,5%) областях. За оперативними даними Мінсоцполітики, станом на 12.05.2014 обсяг зарплатних боргів становив 1 041,3 млн. грн. Заборгованість на економічно активних підприємствах сягає 653 млн. грн, або 62,7%; на державних підприємствах – 282,1 млн. грн, підприємствах-банкрутах – 341,9 млн. грн. Найбільші обсяги зарплатних боргів – у Ки-

ївській області (132,8 млн. грн), Харківській (115,4 млн. грн), Донецькій (98,1 млн. грн), м. Києві (90,5 млн. грн), найменша заборгованість – у Чернівецькій області (3,9 млн. грн) [2].

Вершиною правової бази, що регулює відносини, пов'язані з отриманням заробітної плати, є Конституція України та низка міжнародних правових актів, імplementованих у національне законодавство. Згідно зі ст. 43 Конституції України, «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на... заробітну плату, не нижчу від визначеної законом... Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [3]. Норми міжнародного законодавства, ратифіковані Верховною Радою України, такі: Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95 (1949 р.); Конвенція МОП про рівну винагороду № 100 (1951 р.); Конвенція МОП про мінімальну заробітну плату № 131 (1970 р.).

Щодо трудового права, то найперше йтиметься про Кодекс законів про працю, глава 7 якого присвячена питанню оплати праці [4]. Заборгованість із заробітної плати може виникати за порушення строків, передбачених у ст. 115 КЗпП «Строки виплати заробітної плати», ст. 116 «Строки розрахунку при звільненні», ст. 117 «Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні».

Важливим правовим актом, що регулює відносини між працівниками та роботодавцями, є колективний договір, в якому встановлюються строки виплати заробітної плати.

Питання виплати заробітної плати за час відпустки врегульовано і ч. 4 ст. 115 КЗпП, і нормами Закону України «Про відпустки» [5], який тут діє як спеціальний закон. Він має перевагу у правозастосуванні перед КЗпП, який в такому випадку містить норми загальної дії та застосовується у частині, що не суперечить Закону України «Про відпустки».

У разі втрати працівниками частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, провадиться компенсація відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством. Питання щодо виплати компенсації працівникам урегульовано із січня 2001 року Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 № 2050 [6].

Індексація доходів – це механізм підвищення доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Право на індексацію реалізується

коли індекс споживчих цін, розрахований наростаючим підсумком, перевищує поріг індексації, встановлений в розмірі 101%. Компенсація провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців нарахованих, але своєчасно не виплачених, грошових доходів. Нараховується та виплачується сума компенсації у тому ж місяці, в якому здійснюється виплата заборгованості. Механізм компенсації передбачає врахування інфляції кожного місяця за період невиконання грошового доходу. Сума компенсації нараховується, якщо за період невиконання грошового доходу індекс споживчих цін перевищить 100%. Наприклад, якщо індекс споживчих цін становить 100,1%, то заборгований дохід підлягає компенсації на 0,1%. У разі, якщо індекс споживчих цін не перевищує 100% і становить 99,9%, то сума компенсації не нараховується.

Трудове законодавство за посередництва цивільно-процесуального закону передбачає можливість звернення до суду за захистом свого порушеного права щодо своєчасної виплати заробітної плати.

Звернення за захистом до суду має свої переваги: лише в суді працівник має змогу повністю відновити свої порушені права; судовий розгляд має неабиякий виховний характер і громадський вплив; він дозволяє виявити й інші порушення прав працівників, на які суд зобов'язаний реагувати шляхом постановлення окремої ухвали, направлення до контролюючих органів [7, с. 75].

Неспроможність нашої правової системи у сучасний період захистити повною мірою соціально-економічні права працівників у сфері оплати праці обумовлює пошук інших ефективних засобів їхнього захисту. Г. І. Чанишева до таких відносить індивідуальний захист (самозахист), колективний захист, державний і міжнародний захист [8].

Норми трудового права знаходяться у тісній взаємодії з нормами Цивільно-процесуального кодексу. Судовий захист порушеного права на оплату праці передбачає відкриття позовного чи наказного провадження. Розглянемо більш детально елементи позовного провадження. Позови подаються до районного суду за місцем реєстрації або місцезнаходження підприємства, де працює робітник. У позовній заяві зазначаються строк, упродовж якого він не отримував заробітну плату, а також сума, яку заборгувало підприємство. Строк і розмір заборгованості розраховуються з першого дня заборгованості до дня подачі позову до суду. Згодом, якщо судовий розгляд затягнеться, а розмір заборгованості у зарплаті збільшиться, позовні вимоги можна уточнити.

Іноді на практиці виникають питання про співвідношення строків звернення до суду, передбачених ст. 233 КЗпП, з правилами ст. 238

КЗпП про право органу, який розглядає трудовий спір, винести рішення про виплату працівникові належних йому сум без обмеження будь-яким строком, крім виплат середнього заробітку за вимушений прогул або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи. У цьому випадку слід зважати на те, що ч. 2 ст. 233 КЗпП установила виняток щодо встановлених нею строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів у разі порушення законодавства про оплату праці – без обмеження будь-яким строком. Варто зазначити, що ст. 238 КЗпП регулює строки виплати сум, належних працівникові, а ч. 2 ст. 233 КЗпП – строки звернення за вирішенням трудових спорів у цій категорії справ.

У позовній заяві можна вимагати від адміністрації підприємства відшкодувати моральну шкоду, заподіяну у зв'язку з неотриманням заробітної плати та неможливістю забезпечувати нормальне життя собі та своїй сім'ї (це право передбачено статтею 237-1 Кодексу законів про працю). У позовній заяві слід указати, які саме наслідки неотримання заробітної плати завдали моральної шкоди. Серед таких можуть бути моральні страждання, пов'язані із: необхідністю позичати гроші у сусідів, що принизило честь і гідність та вплинуло на стосунки з іншими; неможливістю оплатити відпочинок та оздоровлення дітей; неможливістю вчасно вносити кошти для погашення кредиту; неможливістю забезпечувати нормальне технічне обслуговування автомобіля, що змушувало постійно турбуватися за власну безпеку та безпеку інших та ін., що охоплюється диспозицією ст. 23 Цивільного кодексу України [9].

Необхідними додатками до позовної заяви повинні стати документи, що підтверджують трудові відносини позивача з відповідачем і вказують на наявність заборгованості у виплаті заробітної плати. Такими документами можуть бути: витяг із трудової книжки з позначкою відповідача про влаштування на роботу; довідка з місця роботи про те, що позивач оформлений та працює на підприємстві; копія наказу про прийняття на роботу; довідка видана бухгалтерією про наявність заборгованості у заробітній платі; копії відомостей про отримання заробітної плати та розрахунок заборгованості, підготовлений позивачем самостійно.

Процесуальним законом передбачена можливість розгляду такої категорії справ не через позовне провадження, а через наказне. Тобто можна звертатись до суду не з позовною заявою, а із заявою про видачу судового наказу. Така заява за формою та змістом майже у всьому відповідає позовній заяві. Після подання заяви та документів, що безперечно підтверджують вимоги, суд у триденний строк, без жодних

судових засідань чи виклику сторін, видає судовий наказ, в якому зобов'язує боржника сплатити заборговану суму. Якщо боржник не заявить про скасування судового наказу, через тринадцять днів він набирає чинності та є підставою для примусового стягнення заборгованості у заробітній платі.

В разі, коли в наявності є всі вказані документи, більш простою та швидкою процедурою для робітника є стягнення суми заборгованості за посередництва наказного провадження, однак слід розуміти, що вимагати відшкодування моральної шкоди можна лише в позові.

У межах адміністративного права, відповідно до статті 35 Закону України «Про оплату праці», контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють Мінпраці та його органи, фінансові органи, фіскальні органи, професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників. Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.

Центральні органи державної виконавчої влади, згідно зі статтею 259 Кодексу законів про працю, здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що належать до сфери їх управління [4].

Мінпраці, згідно з Положенням про Міністерство праці та соціальної політики України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 02.11.06 № 1543, є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із здійснення нагляду за додержанням законодавства про працю. У складі Мінпраці діє Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (Держнаглядпраці). Основним завданням Держнаглядпраці, відповідно до Положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.01.2003 № 50, є забезпечення захисту прав працівників шляхом здійснення державного нагляду, зокрема, за додержанням законодавства про працю (крім питань охорони праці). Такий нагляд здійснюється шляхом перевірок суб'єктів господарювання всіх форм власності. За їх результатами посадові особи територіальних органів Держнаглядпраці складають протоколи про адміністративні правопорушення та передають їх на розгляд до місцевих судів.

Як ми вказували, заборгованість із заробітної плати є таким юридичним фактом, на підставі якого виникають не лише трудові, а й адміністративні правовідносини. Розглянемо адміністративні правовідносини, що можуть виникати під час звернення працівника не до

суду, а до територіальної інспекції Держнаглядпраці. Статтею 41 КУпАП за несвоєчасну виплату заробітної плати передбачена відповідальність керівника підприємства у вигляді штрафу.

Відповідно до письмового звернення, державний інспектор праці може провести перевірку на підприємстві та в разі наявності заборгованості в оплаті праці надати керівнику підприємства припис про усунення порушень. Також інспектор уповноважений накласти на недобросовісного керівника штраф у розмірі від 510 до 1700 гривень. У разі, якщо адміністрація підприємства нехтуватиме вимогами державного інспектора, штраф може бути накладено неодноразово, аж до повного погашення заборгованості у зарплаті.

Норми адміністративного права також передбачають звернення до прокуратури зі скаргою про порушення законних прав. Прокурор може відвідати підприємство та витребувати необхідні документи для перевірки порушення законодавства про працю. За результатами перевірки прокурор може надати припис про усунення порушень закону або одразу звернутися до суду по захист прав. Крім цього, прокурор уповноважений порушити проти керівника підприємства, який допустив заборгованість в оплаті праці, кримінальну справу за статтею 175 Кримінального кодексу. За безпідставну невивплату заробітної плати більш як за один місяць ця стаття передбачає покарання у вигляді штрафу від 8 500 до 17 000 гривень, виправними роботами або навіть позбавлення волі на строк до двох років. Якщо ж у діях керівника буде встановлено нецільове використання коштів, призначених для оплати праці, термін ув'язнення може сягнути п'яти років.

Поступово ми розпочали аналіз і кримінального закону, що регулює відносини, спричинені невивплатою заробітної плати. Кримінальну відповідальність за невивплату заробітної плати встановлено, як ми зауважили, ст. 175 Кримінального кодексу України (далі – КК), згідно з якою за умисну безпідставну невивплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої соціальної виплати громадянам більше ніж за один місяць керівник підприємства, установи або організації незалежно від форми власності може бути притягнутий до такої відповідальності [9]. Таку категорію справ до розгляду судом готують органи прокуратури. Слід указати, що суб'єктом злочину може бути лише фізична особа – роботодавець. Важливо, щоб органи досудового слідства досліджували питання щодо безпідставності та умисності невивплати заробітної плати і наводили докази на підтвердження цих обставин. Тому є слушними зауваження та побажання апеляційних судів про

необхідність проведення в кожній такій справі судово-бухгалтерської експертизи, за допомогою якої, вивчивши й проаналізувавши відповідні документи, можна відповісти на поставлені питання однозначно, що полегшило б органам досудового слідства і судам ухвалення правильного рішення. Необхідно також розробити і впровадити у практику органів досудового слідства методику розслідування кримінальних справ указаної категорії, де передбачити коло питань, які потрібно з'ясувати під час розслідування, та джерела доказів, за допомогою яких повинні встановлюватись обставини справи [10].

Зважаючи на те, що трудові спори не можуть розглядатись у кримінальному процесі і що об'єктом злочину, склад якого передбачений ст. 175 КК, є трудові, а не майнові права особи, позови про стягнення заборгованості із заробітної плати та компенсації у зв'язку з порушенням строків її виплати повинні розглядатися в порядку цивільного судочинства, тим більше, що відповідачем за такими позовами має бути підприємство, установа чи організація, а не керівник, який притягується до кримінальної відповідальності за ст. 175 КК.

Щодо податкового права, то зауважимо, що заборгованість із виплати заробітної плати – сума своєчасно невикраденої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства, – сумісникам і працюючим за договорами, а також звільненим працівникам. Заборгованою вважається сума, яка охоплює всі нарахування в грошовій і натуральній формі з фонду оплати праці, за винятком обов'язкових утримань (податок із доходів фізичних осіб і суми єдиного внеску працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), строк виплати якої минув до кінця місяця, у якому вона повинна бути виплачена. Дані узгоджуються з показником простроченої кредиторської заборгованості з оплати праці.

Система обліку заробітної плати і пов'язаних із нею платежів суворо контролюється, відтак вимагає значних витрат праці облікових працівників і регулярного інформування відповідних фінансових органів. В бухгалтерському обліку відображаються три види зобов'язань, пов'язаних із оплатою праці: заборгованість із виплати заробітної плати; заборгованість із податків, що утримуються із заробітної плати; заборгованість із інших утримань із заробітної плати. Заборгованість із виплати заробітної плати виникає із нарахованої за звітний період оплати праці, яка ще не виплачена працівникам. Заробітна плата робітникам нараховується, зважаючи на погодинну ставку або відрядний

виробіток. Оплата праці службовців здійснюється за встановленими окладами (місячними або річними).

**Висновки.** За результатами перевірок додержання законів про оплату праці, проведених Генеральною прокуратурою України упродовж 2012–2013 років, встановлено численні факти умисної невиконання керівниками підприємств заробітної плати, недодержання визначеного законодавством її мінімального розміру, незаконні розрахунки «в конвертах» та в натуральній формі, приховані трудові відносини. Роботодавцями не дотримуються вимоги закону щодо індексації та компенсації працівникам втрати частини заробітку у зв'язку із затримкою термінів виплати. Досі надзвичайно гостра проблема погашення боргу із заробітної плати на підприємствах, які банкрутують.

Відтак підтримуємо позицію О. Гальченко про те, що державне регулювання оплати праці повинно охоплювати: здійснення державної політики у сфері оплати праці у вітчизняній економіці загалом та в основних її галузях; науково-методичне забезпечення оплати й нормування праці на всіх рівнях управління; запровадження механізму індексації заробітної плати у зв'язку з підвищенням цін; удосконалення порядку компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати; забезпечення законодавчого й методичного супроводу реалізації концептуальних засад реформування оплати праці; державний контроль за станом оплати праці [11, с. 476].

Заборгованість із заробітної плати є юридичним фактом, на підставі якого виникають трудові, цивільні, адміністративні, кримінальні правовідносини. Це складне поліструктурне явище, що вимагає мультиправового регулювання з боку держави.

---

1. Про оплату праці: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

2. Оперативна інформація щодо зарплатних боргів. Департамент виробничої політики та колективно-договірного регулювання, Офіційний сайт Федерації професійних спілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/monitoring-zaborg-zarplat/138-operativna-informatsiya-shchodo-zarplatnikh-borgiv/>

3. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

4. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. – № 2–3. – Ст. 40–41.

5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

6. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.

7. Осіпов А. Захист прав працівника при порушенні строків виплати заробітної плати / А. Осіпов // Юридична Україна. – 2003. – № 9. – С. 75.

8. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Галія Інсафівна Чанишева; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 38 с.

9. Кримінальний кодекс України // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 920.

10. Практика розгляду судами кримінальних справ про невикладку заробітної плати, стипендій, пенсій чи інших установлених законом виплат. Інформаційний сервер Верховного Суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/2F52B3D4C3>

11. Гальченко О. С. Напрямки удосконалення правового регулювання оплати праці в сучасних умовах / О. С. Гальченко // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2010. – Вип. № 13. – С. 474–477.

#### **Коваленко А. В. Задолженність по зароботній платі: мультиправовий аспект**

*Рассматриваются правоотношения, имеющие место при волеизъявлении лица получить задолженность по заработной плате. Аргументируется необходимость применения нескольких отраслей материального и процессуального права и законодательства для урегулирования указанных правоотношений. Больше внимания уделено нормам трудового права, реализация которых обеспечивается, в том числе и нормами уголовного, административно-процессуального права посредством процессуальных отраслей законодательства.*

*Указывается на то, что, во-первых, отношения по невыплате заработной платы урегулированы трудовым законодательством, именно оно обеспечивает право граждан Украины на труд, – то есть на получение работы с оплатой труда не ниже установленного государством минимального размера. Во-вторых, такое деяние как невыплата заработной платы, может быть основанием для привлечения к уголовной ответственности, и, соответственно, применения норм уголовного права. Утверждается необходимость административной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы и применения норм административного права. В случае возможности индексации суммы задолженности заработной платы и возможности начисления процентов от просроченной суммы имеет смысл применение норм гражданского права. Нормы налогового права здесь также задействованы, поскольку с заработной платы отчисляются налоги. Применяются и процессуальные отрасли права, речь идет в первую очередь о таких правах, как гражданско-процессуальное и уголовно-процессуальное.*

**Ключевые слова:** *заработная плата, задолженность, индексация, исковое заявление, уголовная ответственность, налоговый долг.*

**Kovalenko A. V. Wage debt: multilegal aspect**

*The article considers the relationship, taking place at the will of the person to receive salary arrears. Argues the need for multiple branches of substantive and procedural law and legislation to settle the serelations. More attention is paid to the norms of lab or law, the implementation of which is ensured, a mongo her things, the rules of criminal law, administrative law proceedings by branches of the law.*

*In an effort to meet their every day needs, a person learns, a career, acquire property for this and more vital it is to have the necessary funds. These funds can be acquired in different ways a person can engage in individual business activities and to receive income from securities in the form of dividends to live off rent payments, donations and more. However, the vast majority of adult men receiving remuneration, working under the employment agreement. This fee is called wages.*

*Pointed out that in the first place, the relationship for non-payment of wages regulated by labour legislation, it provides the right of citizens of Ukraine to work – that is, to work with wages not below the state-established minimum. Secondly, such an act as non-payment of wages may be grounds for criminal prosecution, and, accordingly, the application of criminal law. Here not refers to administrative responsibility for late payment of wages and the need for administrative law. In the case of indexation amount owed wages and opportunities Interest of the overdue amount, it makes sense application of the rules of civil law. Norms of tax law are also harnessing because pay roll taxes are deducted. Procedural rights of the industry is also involved here, we are talking primarily about civil procedure and criminal procedure law.*

*Arrears of wages are a legal fact, under which there are labour, civil, administrative, criminal relationship. This is a complex phenomenon polistrukturne requiring multi legal regulation by the state.*

**Key words:** *wages, debt, indexing, lawsuit, criminal liability, the tax debt.*

*Стаття надійшла 28 жовтня 2014 року*